



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

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

ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 0507-1PO1-24

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

1.- Nombre de la Iniciativa.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo; General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones; del Seguro Social, y Federal para prevenir y eliminar la Discriminación, en materia de igualdad salarial.
2.- Tema de la Iniciativa.	Función Pública.
3.- Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Dip. Patricia Mercado Castro e Irais Virginia Reyes de la Torre (MC).
4.- Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	MC.
5.- Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara de Diputados.	05 de diciembre de 2024.
6.- Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	05 de diciembre de 2024.
7.- Turno a Comisión.	Unidas de Trabajo y Prevención Social y de Igualdad de Género.



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
— LXVI LEGISLATURA —
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

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

II.- SINOPSIS

Cambiar la denominación trabajadora por persona trabajadora. Incorporar 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. Promover la igualdad salarial. Prever como brecha salarial la desigualdad entre el salario promedio los cuales reciben hombres y mujeres por un mismo trabajo. Incorporar a la presente Ley la igualdad laboral. Establecer que las personas trabajadoras podrán denunciar los actos que vulneren el principio de igualdad salarial. 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.



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

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

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 XXXII del artículo 73, en relación con el artículo 123 Apartado A con relación a la Ley Federal del Trabajo y en las fracción XXXII del artículo 73 en relación con los artículos 1º, párrafo primero, tercero y cuarto respecto a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y en la fracción XXXII del artículo 73 en relación con el artículo 6º, Apartado A, fracción I respecto a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y en la fracción X del artículo 73, en relación con el artículo 25, párrafo octavo respecto a la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones y en las fracciones X y XXXII del artículo 73 en relación con los artículos 4º, párrafo 4º y 123 Apartado A, fracción XXIX de la Ley de Seguro Social y en la fracción XXXII del artículo 73, en relación con el artículo 1º, párrafos tercero y quinto respecto a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y en las fracciones, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
— LXVI LEGISLATURA —
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

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

IV.- ANÁLISIS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

En la parte relativa al texto legal que se propone, se sugiere lo siguiente:

- Conforme a la terminología y desarrollo del proceso legislativo, previstos por los artículos 70 y 72 constitucionales, respectivamente, usar el término “Iniciativa con Proyecto de Decreto”, toda vez que éste aún se encuentra en proceso de aprobación.

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.



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

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

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

TEXTO VIGENTE	TEXTO QUE SE PROPONE
<p>LEY FEDERAL DEL TRABAJO</p>	<p>INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO.</p> <p>QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA; DE LA LEY GENERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA; DE LA LEY DE CÁMARAS EMPRESARIALES Y SUS CONFEDERACIONES; DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y, DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL.</p> <p>PRIMERO. 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 1, XIII y XIV del 133; 164, el 527-A; la fracción II del 530; la fracción IV del artículo 540; el párrafo primero y la fracción I del 541; la fracción V Bis del artículo 541; el 892 y el 994, fracciones IV, VI y VII y se adiciona un último párrafo al artículo 2o; el inciso c) del 3o Bis; 116 bis; la fracción XXIII ter del 132 y las fracciones I Bis, XIII Bis, XIII Ter y XIV Bis del 133; 172 Bis; una fracción V, recorriéndose la subsiguiente del artículo 540, y un párrafo segundo a</p>



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

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

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.

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.

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 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.



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

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

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.

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. **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.**



No tiene correlativo

Artículo 3o. 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.

No tiene correlativo

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 3o 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**

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.**



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

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

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

No tiene correlativo

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. Son obligaciones de los patrones:

I. ...

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

III a la XXIII Bis. ...

No tiene correlativo

XXIV a la 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

Artículo 132. - ...

I. ...

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**



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. a la XII. ...

VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

No tiene correlativo

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, **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



No tiene correlativo

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

No tiene correlativo

XV. a la 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

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 negociación 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;

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**



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.

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

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 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 *del trabajador o sindicato*; y

II a la V. ...

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

I a la 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

V. Las demás que le confieran las leyes.

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**

VI. 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

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 y Previsión



II. a la V. ...

No tiene correlativo

VI a la 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 delictual, y los conflictos en materia de seguridad social.

Social 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, 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 111 ; **86**; 151; 153-X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones 11 y 111; 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 delictual, y los conflictos en materia de seguridad social.



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

I a la **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. ...

VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón 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 trabajadores, 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;

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 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 5o** 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, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, VI y VII de esta Ley. Asimismo, por incumplir con los requerimientos que le haga la Autoridad Registral y la Autoridad Conciliadora, y

VIII. ...

VII. De 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización, **a la persona empleadora** que viole las prohibiciones contenidas en los artículos 133, fracciones 11, IV, V, VI, VII y **XIII Bis**, y 357 párrafo segundo, y

VIII. ..

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 la **III.** ...

IV. Violencia económica. - Es toda acción u omisión del *Agresor* que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, *así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;*

V. a la **VI.** ...

SEGUNDO. Se **reforman** los artículos 6, fracción IV, y 11, 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 bajo el principio de proporcionalidad, dentro de un mismo centro laboral, así como todo tipo de discriminación económica por razón de género;**

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.

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.

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:

TERCERO. 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. - ...



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

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

I a la XVI. ...

No tiene correlativo

XVII a la XL. ...

VIII. ...

...

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.

...

...

I a XVI [...]

XVI bis. Copia digital, en caso de contar con él, 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 XL

VIII [...]

...

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. - ...

...

...



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

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

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 la 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 la III. ...

IV. Estructura de la información para estimular actividades económicas, integración de cadenas productivas y oportunidades de negocios;

V. a la XI. ...

LEY DEL SEGURO SOCIAL

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. - ...

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 [...]

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. Las personas empleadoras están obligadas a:

I. ...

No tiene correlativo

II. a la IX. ...

...
...

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

I. ...

No tiene correlativo

Artículo 15. ...

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 laborales;

II a IX[...]

...
...

Artículo 251 ...

I. ...

I bis. Identificar y hacer del conocimiento de las autoridades e instancias correspondientes sobre posibles acciones u omisiones que afecten el principio de igualdad salarial por discriminación debido a género a partir de la información proporcionada por las y los patrones en cumplimiento de sus obligaciones establecidas en



<p>II a la XXXVIII. ...</p>	<p>la presente Ley y las demás que se adviertan en virtud del ejercicio de sus atribuciones;</p> <p>II a XXXVIII[...]</p>
<p>LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN</p> <p>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.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>No tiene correlativo</p>	<p>SEXTO. Se reforman el artículo 1º, fracción 111; 9º, fracción IV y 20, fracción 1, y se adicionan las fracciones I bis y VI bis al artículo 1º, todos de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 1. - ...</p> <p>[...]</p> <p>[...]</p> <p>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</p>



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: 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 física o mental, 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;

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 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



...

IIBis a la VI. ...

No tiene correlativo

VII a la 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 la III. ...

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

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;

...

III Bis 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. - ...

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**



V a la **XXXIV.** ...

Artículo 20.- Son atribuciones del Consejo:

I. *Derogada.*

II a la **LVI.** ...

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. [...]

TRANSITORIOS.

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

SEGUNDO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con 90 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.

TERCERO. Durante los noventa días siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto y para su implementación, la Secretaría de Trabajo y Previsión



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

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

Social y las dependencias de los poderes ejecutivos de las entidades federativas que tengan la competencia para atender los asuntos del trabajo adecuarán la planeación y ejecución del cumplimiento de sus funciones. Dentro de ese período y los noventa días siguientes, difundirán la presente reforma para el debido cumplimiento en todo centro de trabajo.

A partir de los ciento ochenta días siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto, las autoridades responsables de la verificación e inspección del trabajo atenderán lo dispuesto por esta reforma en el ejercicio de sus atribuciones legales.

Alejandro Contreras