



Instituto
Belisario Domínguez
Senado de la República

NOTA LEGISLATIVA

DIRECCIÓN GENERAL DE DIFUSIÓN Y PUBLICACIONES
MIÉRCOLES, 10 DE MARZO DE 2021

**REFORMA EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Reforma en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres

En el marco de la conmemoración del Día Internacional de las Mujeres, el Senado de la República discutirá un conjunto de reformas a 13 ordenamientos legales con el fin de garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres y combatir la discriminación laboral por motivos de género.

La presente nota ofrece un resumen del dictamen aprobado por las comisiones dictaminadoras que será discutido y votado por el pleno en la sesión a distancia que se celebrará este miércoles 10 de marzo de 2021.

En la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se incorpora dentro de la definición de “violencia económica” a la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor inobservando el principio de proporcionalidad.

Asimismo, en la definición de “violencia laboral” se incluye a 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.

En la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se incorpora el término de “Brecha de género”, definido como la diferencia que muestra la distancia existente entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador, y como concepto empleado para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos políticos, económicos, sociales, culturales, abarcando cuestiones como 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.

También se agrega la definición de "igualdad salarial", entendida como el 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.

En la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones se establece que los tres niveles de gobierno deberán implementar instrumentos de política empresarial para lograr la igualdad laboral y salarial entre mujeres y hombres para garantizar la igualdad sustantiva y el trabajo digno. Asimismo, se precisa que los patrones estarán obligados a garantizar el principio de igualdad sustantiva e igualdad salarial entre mujeres y hombres.

En la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal se incorpora el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor como principio rector de este sistema.

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se establece que 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.

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

En la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria se faculta a la Secretaría de la Función Pública para fijar los criterios para la aplicación del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y a la Secretaría de Hacienda para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en todas las clasificaciones y modalidades de contratación de las personas trabajadoras y de servicios que presten personas físicas.

En la Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos se precisa que, en el ejercicio de sus respectivas atribuciones para determinar las remuneraciones, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de la Función Pública atenderán el principio de igualdad laboral, con estricto apego a los criterios de progresividad y proporcionalidad.

En la Ley Federal del Trabajo se precisa que "el trabajo digno o decente" es aquél en el que 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.

Se obliga a los patrones a observar la igualdad salarial con las mismas oportunidades para el ascenso e ingreso.

En ese sentido, se señala que 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.

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

En la legislación laboral también se establece que 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.

Quedará 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.

Asimismo, se estipula que 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.

Las empresas estarán obligadas a 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. Los establecimientos o centros de trabajo se someterán a los procesos para la obtención de este último.

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

Las inspecciones laborales revisarán el cumplimiento 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.

En cuanto a las sanciones, se establecen de 2500 a 5000 UMA's para las empresas que incurran en brechas salariales de género.

En la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación se incorporan los términos de "brecha de género" e "igualdad salarial".

En la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal se faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para 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.

En la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación se establece que 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 lo anterior, 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.

Por último, en la Ley General de Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se estipula la obligación para las entidades federativas de publicar la Copia digital 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

El dictamen completo aprobado por las comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social, Para la Igualdad de Género y de Estudios Legislativos, Primera se puede consultar en la siguiente dirección:
<https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2021-03-10-1/assets/documentos/Dict Com Trabajo Igualdad Salarial.pdf>

INSTITUTO BELISARIO DOMÍNGUEZ

Directora General de Difusión y Publicaciones Lic. Martha Patricia Patiño Fierro



Dirección General de Difusión y Publicaciones
Donceles No. 14, primer piso, Col. Centro,
Alcaldía Cuauhtémoc, 06010, Ciudad de México
Contacto
Tel (55) 5722-4800 Ext. 4824

<http://www.ibd.senado.gob.mx>

Facebook: IBDSenado Twitter: @IBDSenado