



## HONORABLE ASAMBLEA

A la Comisión de Equidad y Género de la LXVII Legislatura del Congreso del Estado de Durango, le fue turnada para su estudio y dictamen correspondiente, Iniciativa con Proyecto de Decreto, presentada con fecha 22 de marzo del año en curso, por los CC. **DIPUTADOS JOSÉ ANTONIO OCHOA RODRÍGUEZ, RODOLFO DORADOR PÉREZ GAVILÁN, AUGUSTO FERNANDO ÁVALOS LONGORIA, ELIZABETH NÁPOLES GONZÁLEZ, SILVIA PATRICIA JIMÉNEZ DELGADO, GINA GERARDINA CAMPUZANO GONZÁLEZ Y JORGE ALEJANDRO SALUM DEL PALACIO**, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional: así como las diputadas **ELIA ESTRADA MACÍAS, MAR GRECIA OLIVA GUERRERO Y ROSA ISELA DE LA ROCHA NEVÁREZ**, del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática de la LXVII Legislatura, que contiene reforma al párrafo primero del artículo 3 y el artículo 86 de la **Ley Federal del Trabajo**, y a los incisos B) y C) de la fracción XI del artículo 34 de la **Ley General para la Igualdad entre Mujeres**; por lo que conforme a la responsabilidad encomendada y con fundamento en lo dispuesto en la Ley Orgánica del Congreso del Estado, nos permitimos someter a la determinación en esta Asamblea, el presente Dictamen de Acuerdo, con base en los siguientes:

### CONSIDERANDOS:

**PRIMERO.-** Los suscritos, al entrar al estudio y análisis de la iniciativa relacionada en el proemio del presente Dictamen de Acuerdo, encontramos que la misma pretende, en primer término, que



la LXVII Legislatura del Congreso del Estado, haga uso de la facultad conferida por el artículo 71 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual otorga el derecho a las Legislaturas de los Estados a iniciar leyes o decretos a nivel federal, ya que la misma presenta un proyecto de decreto para **reformular el párrafo primero del artículo 3 y el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, y a los incisos B) y C) de la fracción XI del artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres**, con el objeto de establecer con claridad la obligación del Estado de procurar la disminución de la brecha salarial, a través de la reforma del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo para establecer que éste es un derecho humano, pues tiene como finalidad que se garantice la igualdad sustantiva salarial, así como elevar la integración de la plantilla laboral a 50 por ciento en la expedición de certificaciones de igualdad para las empresas y no al 40 por ciento como establece actualmente la Ley General para la Igualdad entre Mujeres

**SEGUNDO.-** El artículo 6 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango, mandata lo siguiente *“El hombre y la mujer son iguales ante la ley y gozan de los mismos derechos. El Estado promoverá normas, políticas y acciones para alcanzar la plena equidad entre hombre y mujer, en los ámbitos educativo, laboral, político, económico y social; además incorporará la perspectiva de género en planes y programas, y capacitará a los servidores públicos para su obligatoria aplicación en todas las instancias gubernamentales.*

De igual forma el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, contempla que:

- a. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual,



b. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Por otra parte el en el Convenio 100 (Convenio sobre igualdad de remuneración) de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) se establece que de "igual paga por trabajo de igual valor" que se aplica para la igualdad de género.

**TERCERO.-** Aún y con todo lo anteriormente descrito, en la actualidad se siguen presentando un sinnúmero de casos que marcan de manera significativa la desigualdad laboral de género, puesto que las mujeres continúan enfrentándose a diversas dificultades para poder acceder a empleos dignos, y los avances en la materia han sido lamentablemente mínimos desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995.

Y es que la brecha de género se manifiesta desde las oportunidades laborales que hay para las mujeres, pues en nuestro país no es poco común que nos encontremos con restricciones de género al conseguir un empleo; y una vez que se logra, es muy probable que se realice con una remuneración menor a la que un hombre percibiría por el mismo empleo.

**CUARTO.-** Esta Comisión dictaminadora, coincide con los iniciadores de la presente iniciativa en que, a pesar que tanto la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres así como la Ley Federal del Trabajo, establecen mecanismos para preservar la igualdad sustantiva, es innegable que no se ha logrado disminuir dichas brechas.



En aras de reforzar el marco jurídico en materia de igualdad con mayor certeza, es necesario establecer que el trabajo es un derecho humano, así como garantizar la preservación de la igualdad sustantiva al trabajo igual desempeñado, así como reforzar los incentivos para que se pueda promover la equidad de género.

Por ello es factible presentar esta Iniciativa de reforma al artículo 3 de la Ley federal del Trabajo para establecer claramente que éste es un derecho humano, de igual manera en el artículo 86 del mismo ordenamiento que se garantice la igualdad sustantiva laboral para las mujeres; así como al artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres con la finalidad de elevar la integración de la planilla laboral a 50 por ciento en la expedición de certificaciones de igualdad para las empresas y no a 40 por ciento como establece actualmente la ley, y así establecer claramente la obligación del Estado de procurar disminuir la brecha salarial que aún prevalece en nuestro País.

En tal virtud y en base a lo anteriormente expuesto y considerado, esta Comisión que dictamina, se permite someter a la determinación de esta Representación Popular, el siguiente:

### **DICTAMEN DE ACUERDO:**

**LA SEXAGÉSIMA SÉPTIMA LEGISLATURA DEL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE DURANGO, CON LAS FACULTADES QUE LE**



**CONFIERE EL ARTÍCULO 82 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA LOCAL, A NOMBRE DEL PUEBLO, A C U E R D A:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Por los argumentos expuestos en los considerandos del presente Dictamen de Acuerdo, esta LXVII Legislatura considera que es procedente hacer uso de la facultad establecida por la fracción III del artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respecto de la siguiente Iniciativa con Proyecto de Decreto, presentada con fecha 22 de marzo de 2017 por los CC. **DIPUTADOS JOSÉ ANTONIO OCHOA RODRÍGUEZ, RODOLFO DORADOR PÉREZ GAVILÁN, AUGUSTO FERNANDO ÁVALOS LONGORIA, ELIZABETH NÁPOLES GONZÁLEZ, SILVIA PATRICIA JIMÉNEZ DELGADO, GINA GERARDINA CAMPUZANO GONZÁLEZ Y JORGE ALEJANDRO SALUM DEL PALACIO**, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional: así como las diputadas **ELIA ESTRADA MACÍAS, MAR GRECIA OLIVA GUERRERO Y ROSA ISELA DE LA ROCHA NEVÁREZ**, del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática de la LXVII Legislatura, que contiene reforma al párrafo primero del artículo 3 y el artículo 86 de la **Ley Federal del Trabajo**, y a los incisos B) y C) de la fracción XI del artículo 34 de **la Ley General para la Igualdad entre Mujeres**.

La cual se solicita sea enviada por esta LXVII Legislatura en los siguientes términos:



**CC. DIPUTADOS SECRETARIOS  
DE LA LXIII LEGISLATURA  
H. CONGRESO DE LA UNIÓN  
P R E S E N T E . –**

Las suscritas diputadas, **MAR GRECIA OLIVA GUERRERO, ELIA ESTRADA MACIAS y ROSA ISELA DE LA ROCHA NEVAREZ**, del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, así como, las y los diputados **JORGE ALEJANDRO SALUM DEL PALACIO, SILVIA PATRICIA JIMENEZ DELGADO, GINA GERARDINA CAMPUZANO GONZALEZ, ELIZABETH NAPOLES GONZALEZ, AUGUSTO FERNANDO AVALOS LONGORIA, JOSE ANTONIO OCHOA RODRIGUEZ y RODOLFO DORADOR PEREZ GAVILAN**, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional; integrantes de la LXVII Legislatura, en ejercicio de las atribuciones que nos confieren los artículos 78 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango y 171 fracción I de la Ley Orgánica del Congreso del Estado de Durango, por su conducto sometemos a la consideración del Honorable Pleno, **Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman el párrafo primero del artículo 3 y el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo y los incisos b) y c) de la fracción XI del artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, con base en la siguiente:

***EXPOSICIÓN DE MOTIVOS***

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres es un fenómeno mundial, persistente y de difícil reversión, en tanto se encuentra considerablemente asociado a pautas culturales de género.

En los últimos años las estadísticas acerca de brechas salariales, así como estudios empíricos desarrollados en distintos países, muestran que las diferencias persisten, a pesar de haberse producido una relativa tendencia a la moderación de la magnitud y profundidad del fenómeno, lo que constituye un avance indiscutible.

Mujeres y hombres no ganan lo mismo por la realización del mismo trabajo o por trabajos de igual valor, y las mujeres son las principales perjudicadas, independientemente del sector en el que laboren, la categoría profesional que ocupen, la modalidad de contrato que tengan, el tipo de jornada que cumplan o el espacio territorial en que residen.



H. CONGRESO DEL  
ESTADO DE DURANGO  
LXVII LEGISLATURA 2016 • 2018

La mujer en México gana entre 15 y 20 por ciento menos que los hombres, incluso desempeñándose en trabajos iguales, de hecho si todavía se agregan algunas variables, respecto a las desventajas de oportunidades que tienen las mujeres frente a los hombres para enfrentar un mercado laboral competitivo, la cifra puede rebasar el 20 por ciento.

Esta situación, de verdadera discriminación hacia las mujeres, se vuelve incomprensible y ajena a lo establecido en los Tratados Internacionales, en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y nuestra legislación federal en materia de derechos humanos.

De acuerdo con la Declaración de Universal de Derechos Humanos toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a la protección contra el desempleo, a condiciones y remuneraciones equitativas y satisfactorias, que le asegure el trabajador, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquier otro medio de protección social.

En el ámbito laboral, la equidad en materia salarial de las mujeres respecto de los hombres, se ve mermada por una brecha salarial que se define como la diferencia que existe entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos.

El Informe Mundial sobre Salarios 2014-2015 que elabora la Organización Internacional del Trabajo (OIT), muestra que en los últimos 20 años se ha incrementado la desigualdad salarial por género, pese a los múltiples avances y esfuerzos internacionales para evitar esta problemática, incluso, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, ha señalado que la agudización de la desigualdad por género ha afectado alrededor de dos terceras partes de las economías desarrolladas en los últimos decenios.

A escala mundial, se estima que la brecha de remuneración entre hombres y mujeres es de 22.9 por ciento promedio, en otras palabras, las mujeres ganan 77.1 por ciento de lo que ganan los hombres, indica la OIT. Ante tal panorama, organismos como el G20 han conformado grupos de trabajo para la equidad de género como el Woman20 (W20), el cual es un Grupo autónomo que aborda el fomento de un crecimiento económico con inclusión de género; tiene como objetivo la inclusión de género en la economía, como una característica esencial para un crecimiento fuerte, sostenido y balanceado de las naciones, asimismo busca que los países del G20 impongan metas a sus estrategias y establezcan nuevos indicadores.



Recientemente, el W20 presentó un decálogo de demandas que permitirían implementar una verdadera equidad de género en las economías, lo cual implica eliminar las brechas que ponen en desventaja a las mujeres en su participación en la fuerza laboral con relación a los hombres, entre estas demandas se destacan

- Incrementar el número de mujeres en la fuerza laboral, pero sobre todo, en posiciones de liderazgo en los sectores público y privado; y
- Fortalecer la cooperación de organismos empresariales, asociaciones civiles y actores políticos.

El Plan Nacional de Desarrollo establece entre sus propósitos la tarea de diseñar políticas que eliminen la discriminación y garanticen las mismas oportunidades para ambos géneros, creando para este fin, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018, el cual pretende ejecutar múltiples estrategias intersecretariales para alcanzar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, y que señala, como uno de los retos principales, la eliminación de la brecha salarial y el acceso del sector femenino a sus derechos laborales.

Sin embargo, pese a que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala en el artículo 1o. el reconocimiento de los derechos humanos y en el artículo 4o. la igualdad de género; nuestra legislación secundaria continua con lagunas legales que no permiten abatir el problema de la brecha salarial, lo cual afecta a las mujeres, pues sufren de ingresos reducidos a pesar de prestar servicios a los que corresponde un ingreso mayor, siendo la única desventaja, el no pertenecer a otro género.

Diversos organismos internacionales estiman que en México la brecha salarial de las mujeres respecto de los hombres es de entre 15 y 20 por ciento en promedio, pese a que ambos desempeñan trabajos iguales. Por ello, la brecha salarial de las 3.7 millones de madres solteras trabajadoras en México deriva en el perjuicio de la calidad de vida tanto de la trabajadora, como de las personas que dependen económicamente de ella.

El porcentaje de la brecha salarial en México, llega a subir hasta 40 por ciento cuando se trata de mujeres en puestos de alta dirección, de acuerdo con el documento Mejores prácticas de diversidad e inclusión laboral, elaborado por la American Chamber of Commerce of Mexico.

Las actuales políticas públicas y estrategias, así como el marco jurídico con que contamos en México, no han logrado disminuir dichas brechas.

Las Leyes General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y Federal del Trabajo establecen de manera parcial mecanismos para preservar la igualdad sustantiva, que de conformidad con la primera debe



H. CONGRESO DEL  
ESTADO DE DURANGO  
LXVII LEGISLATURA 2016 • 2018

entenderse como “el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y de la libertades fundamentales” (artículo 5, fracción V, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres).

Entre los mecanismos para abatir la brecha salarial y preservar la igualdad sustantiva se encuentran los relativos a las certificaciones de igualdad empresarial a las que se refiere el artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; así como también en materia de política pública la expedición de la Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en materia de igualdad laboral y no discriminación, que tiene como objetivo recuperar la experiencia del modelo de equidad de género y avanzar hacia un mecanismo acorde con el estado actual del marco jurídico y; los documentos de planeación nacional a través de un reconocimiento a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral (incluida la brecha salarial) y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores; desde la expedición de la norma en 2008 se han reconocido a 220 empresas.

Sin embargo, pese a los innegables avances, nuestra legislación secundaria aún presenta artículos normativos que no dan certeza jurídica en materia de preservar la igualdad sustantiva y disminuir la brecha salarial. Por ello, en primer lugar es necesario establecer que el trabajo es un derecho humano, armonizando nuestra legislación secundaria con la Constitución y los instrumentos internacionales ratificados por México.

En segundo lugar, es necesario establecer y dar claridad en la ley de la materia, en este caso la Ley Federal del Trabajo, la garantía de preservar la igualdad sustantiva al trabajo igual desempeñado en puesto, jornada, eficiencia y salario.

Por último, se considera deben reforzarse los incentivos para que las empresas promuevan la equidad de género y la plantilla laboral, pero sobre todo en los liderazgos corporativos, tal como lo recomienda el W20.

La presente iniciativa pretende establecer con claridad la obligación del Estado de procurar la disminución de la brecha salarial, a través de la reforma del artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo para establecer que éste es un derecho humano, y éste y el artículo 56 del mismo ordenamiento tiene como finalidad que se garantice la igualdad sustantiva laboral para las mujeres.

Por último, se establece reformar los incisos b) y c) del artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres con la finalidad de elevar la integración de la plantilla laboral a 50 por ciento en la



expedición de certificaciones de igualdad para las empresas y no a 40 por ciento como establece actualmente la ley.

Asimismo, se propone que 20 por ciento de la plantilla sea para puestos directivos que ocupen las mujeres, representando así una verdadera oportunidad de igualdad de acceso a plazas, que al final repercuta a una disminución de la brecha salarial.

Por lo anteriormente expuesto, sometemos a consideración de esta honorable asamblea el siguiente:

### PROYECTO DE DECRETO

**LA SEXAGÉSIMA SÉPTIMA LEGISLATURA DEL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE DURANGO, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE LE CONFIERE EL ARTÍCULO 82 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA LOCAL, A NOMBRE DEL PUEBLO DECRETA:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Se reforman el párrafo primero del artículo 3o. y el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar de la siguiente manera:

**Artículo 3.** El trabajo es un derecho **humano**. No es un artículo de comercio.

...

...

...

**Artículo 86.** A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, **garantizando el principio de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, de conformidad con lo establecido en la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.**

**ARTICULO SEGUNDO.** Se reforman los incisos b) y c) de la fracción XI de artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para quedar como sigue:



H. CONGRESO DEL  
ESTADO DE DURANGO  
LXVII LEGISLATURA 2016 • 2018

**Artículo 34. ...**

I. a X. ...

XI. ...

a) ...

b) La integración de la plantilla laboral cuando ésta se componga **del cincuenta por ciento de cada género**, y el **veinte** por ciento del total corresponda a mujeres que ocupen puestos directivos.

c) La aplicación de procesos igualitarios, **desde la publicación de sus vacantes, la selección del personal, el ingreso del personal y la verificación de igualdad en materia retributiva, conforme al artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo.**

d) ...

XII. ...

**TRANSITORIO**

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

**A T E N T A M E N T E**

**Victoria de Durango, Dgo., a 13 de Marzo de 2017.**

**DIP. GINA GERARDINA CAMPUZANO GONZÁLEZ**  
**PRESIDENTA**

**MARISOL PEÑA RODRÍGUEZ**  
**SECRETARIA DE LA MESA DIRECTIVA**

**MAR GRECIA OLIVA GUERRERO**



H. CONGRESO DEL  
ESTADO DE DURANGO  
LXVII LEGISLATURA 2016 • 2018

**SECRETARIA DE LA MESA DIRECTIVA**



**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Se instruye a Oficialía Mayor del Congreso para llevar a cabo los trámites legales pertinentes ante la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión.

**ARTÍCULO TERCERO.-** Comuníquese esta determinación a la Comisión de Asuntos Equidad y Género, para su conocimiento y efectos legales correspondientes.

Sala de Comisiones del H. Congreso del Estado, en Victoria de Durango, Dgo., a los 31 (treinta y un) días del mes de mayo del año 2017 (dos mil diecisiete).

**LA COMISIÓN DE EQUIDAD Y GÉNERO**

**DIP. ROSA MARÍA TRIANA MARTÍNEZ  
PRESIDENTA**

**DIP. ELIZABETH NÁPOLEZ GONZÁLEZ  
SECRETARIA**

**DIP. ALMA MARINA VITELA RODRÍGUEZ  
VOCAL**

**DIP. ADRIANA DE JESUS VILLA HUIZAR  
VOCAL**

**DIP. JAQUELINE DEL RÍO LÓPEZ  
VOCAL**