



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

COMISIÓN DE IGUALDAD
LXVII LEGISLATURA
CI/11/2023

DECRETO No.
LXVII/RFLEY/0544/2023 II P.O.
UNÁNIME

H. CONGRESO DEL ESTADO

PRESENTE.-

La Comisión de Igualdad, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 64, fracción I de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 87, 88 y 111 de la Ley Orgánica; así como 80 y 81 del Reglamento Interior y de Prácticas Parlamentarias, ambos ordenamientos del Poder Legislativo del Estado de Chihuahua; somete a la consideración del Pleno el presente Dictamen, elaborado con base en los siguientes:

ANTECEDENTES

I.- Con fecha cuatro de octubre del año dos mil veintidós, las Diputadas y Diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, presentaron iniciativa con carácter de Decreto, con el propósito de reformar el artículo 6, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en materia de igualdad salarial.

II.- La Presidencia del H. Congreso del Estado, con fecha seis de octubre del año dos mil veintidós, tuvo a bien turnar a esta Comisión de Dictamen Legislativo la iniciativa

A1291/ERS/GAOR/NTRP/FCLC



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

COMISIÓN DE IGUALDAD
LXVII LEGISLATURA
CI/11/2023

de mérito, a efecto de proceder al estudio, análisis y elaboración del Dictamen correspondiente.

III.- La Iniciativa en mención se sustenta en los siguientes argumentos:

"El mes pasado fue conmemorado el Día Internacional de la Igualdad Salarial y hoy más que nunca, la lucha y el compromiso por alcanzar esta igualdad entre hombres y mujeres merece esfuerzos constantes.

Según ONU Mujeres para América Latina y el Caribe, se entiende por brecha salarial, al porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres dividida entre el salario de los hombres.

En todas las regiones del mundo, a las mujeres se les paga menos que a los hombres y se estima que la brecha salarial de género a nivel mundial es del 20%.

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas siguen estancados debido a la persistencia de desigualdades históricas y estructurales en las relaciones de poder entre mujeres y hombres. A su vez, las situaciones de pobreza acrecientan las desigualdades y desventajas en el acceso a recursos y oportunidades para las mujeres. El progreso para reducir esa brecha ha sido lento. Si bien se ha respaldado ampliamente la igualdad de remuneración para hombres y mujeres, su aplicación en la práctica ha sido difícil.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

COMISIÓN DE IGUALDAD
LXVII LEGISLATURA
CI/11/2023

De esto, tenemos que la brecha salarial de género es uno de los principales factores que se relaciona de manera directa con la desigualdad laboral entre hombres y mujeres.

En nuestra Constitución, se consagra en el artículo cuarto, como un derecho Fundamental la igualdad, entre Hombres y Mujeres, mientras que en la Ley Federal del Trabajo, en el último párrafo del artículo segundo señala: "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".

De este modo, la principal intención de la presente iniciativa es armonizar nuestro marco jurídico con el artículo 86 de tal norma jurídica que indica: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

Así mismo, esta iniciativa busca incrementar el acceso de las mujeres a un mercado laboral en condiciones equitativas y que las mujeres gocemos de salarios justos, es decir, apuesta por la autonomía económica de las mujeres.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

COMISIÓN DE IGUALDAD
LXVII LEGISLATURA
CI/11/2023

Al respecto, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) define la autonomía económica de las mujeres como la capacidad de ellas para generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres.

Estoy convencida que solo combatiendo la desigualdad, podremos contribuir a la construcción de un país más competitivo y capaz de ofrecer un mayor bienestar a toda la población.

Las estadísticas son claras para justificar nuestra urgencia de establecer mecanismos que reduzcan la brecha salarial y garantizar que mujeres y hombres perciban el mismo salario, por el mismo trabajo."

IV.- Ahora bien, al entrar al estudio y análisis de la referida iniciativa, quienes integramos esta Comisión, formulamos las siguientes:

CONSIDERACIONES

I.- Al analizar las facultades competenciales de este Alto Cuerpo Colegiado, no encontramos impedimento alguno para conocer del presente asunto.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

COMISIÓN DE IGUALDAD
LXVII LEGISLATURA
CI/11/2023

II.- La intención de la presente iniciativa versa en el sentido de reformar la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, con el fin de reducir la brecha salarial y garantizar que mujeres y hombres perciban el mismo salario, por el mismo trabajo.

III.- El Trabajo es la principal vía por la cual las personas pueden obtener recursos y con ello autonomía. Esta condición es la que determina su estatus socioeconómico y su grado de independencia y libertad. Lamentablemente, que las mujeres ganen menos que los hombres, es una tendencia generalizada en todo el mundo. De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU), con base en el promedio mundial, las mujeres ganan 77 centavos por cada dólar que gana un hombre.

La propia ONU, define como brecha salarial al "porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres."

Este fenómeno es sin duda, uno de los principales factores que se relacionan con la desigualdad laboral entre hombres y mujeres.

IV.- El Estado Mexicano ha ratificado convenios internacionales para garantizar condiciones de igualdad de salarios, como el Convenio no. 100 sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina ratificado en 1951, el Convenio no. 111 sobre discriminación en el empleo y ocupación ratificado en 1958, el Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares



de 1981, el Convenio sobre la protección de la maternidad de 2000 y por último, el Convenio no. 103 sobre la protección de la maternidad de 1952.

Cabe destacar que la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)¹, que en su artículo 11 señala "... *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos*".

En este sentido, estimamos conveniente mencionar las Recomendaciones que realiza el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer al Estado Mexicano en la materia de análisis de la presente iniciativa, mismas que a continuación se transcriben:

"39. El Comité acoge con satisfacción los esfuerzos que se están realizando para promover la integración de la mujer en el mercado de trabajo, como las reformas de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, le preocupa:

a) La escasa participación económica de las mujeres en el Estado parte (el 44% frente al 78% de los hombres);

¹ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

COMISIÓN DE IGUALDAD
LXVII LEGISLATURA
CI/11/2023

b) La persistente disparidad salarial por razón de género (el 5,8% in 2017) tanto en el sector público como en el privado;

El comité recomienda al Estado parte que:

b) Aplique el principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, de conformidad con el Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100) de la OIT e intensifique sus esfuerzos para reducir y cerrar la brecha salarial por razón de género, entre otras cosas adoptando nuevas medidas como los métodos analíticos de clasificación y evaluación de puestos neutros en cuanto al género, y la realización periódica de encuestas sobre remuneraciones;²

Como refieren las anteriores recomendaciones, a pesar de la existencia de estas normas jurídicas y de los Convenios mencionados, mismos en los que México es parte y donde se proclama la igualdad salarial entre mujeres y hombres por un trabajo igual, la realidad es que en el mercado laboral no se cumple a cabalidad con esta disposición.

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), estableció que, al cierre de febrero del 2022, en el estado de Chihuahua el salario diario promedio registrado por el sexo femenino era de 410.60 pesos, mientras que el registrado por el sexo masculino es de \$505.79, es decir, existe una diferencia del 18.82 por ciento. Esto es, por cada 100

² Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer México. CEDAW/C/MEX/CO/7-8, párr. 29. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/CEDAW_C_MEX_CO_7_8_esp.pdf



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

COMISIÓN DE IGUALDAD
LXVII LEGISLATURA
CI/11/2023

pesos que recibe un hombre por su trabajo al mes, una mujer chihuahuense recibe 81.2 pesos³.

V.- A nivel nacional se atiende al principio de igualdad salarial en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual señala en su artículo 123, apartado A, fracción VII:

"Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 86 señala lo siguiente:

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

Por otro lado, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en el artículo 6 define la violencia económica como:

"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

³ En Chihuahua las mujeres ganan hasta 20% menos que los hombres, Yo Ciudadano, 14 de septiembre de 2021, recuperado de: <https://yociudadano.com.mx/noticias/en-chihuahua-las-mujeres-ganan-hasta-20-menos-que-los-hombres/#:~:text=Chihuahua%20est%C3%A1%205%20puntos%20porcentuales,traduce%2060.31%20pesos%20menos%200ingreso.>



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

COMISIÓN DE IGUALDAD
LXVII LEGISLATURA
CI/11/2023

sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;"

VI.- Derivado de lo anterior, en el marco jurídico aplicable en el Estado, contamos con dos legislaciones que abordan el tema, una es la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua que al abordar la igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica, establece en su artículo 28, fracciones VII y XI las siguientes obligaciones de los entes públicos, respectivamente:

*"Implementar campañas que fomenten la contratación de mujeres y promuevan la igualdad en el mercado laboral, en los ámbitos público y privado; y
Garantizar el derecho a la denuncia por violación a la presente Ley en el ámbito laboral y económico,"*

Así mismo, la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia que define en su artículo 5º la Violencia Económica como:

"Toda acción u omisión del agresor que genera limitaciones encaminadas a controlar el ingreso económico de la víctima o la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral."

De los artículos antes señalados, se desprenden dos ideas principales; la primera es que se constituye como violencia económica el actuar de no otorgar el mismo salario a hombres y mujeres por las mismas actividades en un mismo centro de trabajo; y la



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

COMISIÓN DE IGUALDAD
LXVII LEGISLATURA
CI/11/2023

segunda es que se debe vigilar que la igualdad salarial sea una realidad para eliminar las diferencias que puedan existir en algunos centros de trabajo.

Resulta importante señalar que la propuesta presentada por la iniciativa en estudio, ya se contiene en el artículo 5 de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, sin embargo estimamos que la brecha salarial entre mujeres y hombres es un tema que con base a las recomendaciones que el Comité de la CEDAW hace al Estado Mexicano debe de atenderse con urgencia, por lo que se propone un cambio en la redacción para que el objetivo del asunto en estudio sea aprobado como una acción afirmativa en pro de los derechos humanos de las mujeres, por lo que a continuación, se inserta el siguiente cuadro comparativo para efecto de ilustrar la reforma correspondiente:

LEY ESTATAL DEL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA		
TEXTO VIGENTE	INICIATIVA	COMISIÓN
ARTÍCULO 6. Las modalidades de violencia son: I a II. ... III. Violencia laboral y docente: ... De igual modo, constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima, o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; así como la	ARTÍCULO 6. Las modalidades de violencia son: I a II. ... III. Violencia laboral y docente: ... De igual modo, constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima, o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; así como la	ARTÍCULO 6. Las modalidades de violencia son: I a II. ... III. Violencia laboral y docente: ... De igual modo, constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima, o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; así como toda acción u



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

COMISIÓN DE IGUALDAD
LXVII LEGISLATURA
CI/11/2023

<p>descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, 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.</p>	<p>percepción de un salario menor en el desempeño de un trabajo igual, en puesto, jornada y condiciones de eficiencia, en un mismo centro de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, 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.</p>	<p>omisión que directa o indirectamente provoque la brecha salarial de género, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, 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.</p>
--	---	--

Es necesario destacar que contar con una equidad salarial presenta beneficios como:

- Mejores prácticas de contratación y selección;
- Un entorno de trabajo basado en los principios de igualdad;
- Mejores relaciones laborales;
- Una política salarial más coherente; y
- Mayor autonomía económica de las trabajadoras.

Quienes integramos esta Comisión dictaminadora, consideramos viable la iniciativa de referencia, toda vez que la brecha de remuneración entre hombres y mujeres sólo se podrá superar si se llevan a cabo avances continuados y sostenibles en lo que se refiere a la igualdad de género en el trabajo y en la sociedad en general.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2023, Centenario de la muerte del General Francisco Villa"
"2023, Cien años del Rotarismo en Chihuahua"

COMISIÓN DE IGUALDAD
LXVII LEGISLATURA
CI/11/2023

Por lo anteriormente expuesto, y haciendo constar que no se recibió opinión alguna de la ciudadanía en torno a la presente iniciativa que se dictamina en el Buzón Legislativo Ciudadano, las integrantes de la Comisión de Igualdad sometemos a la consideración del Pleno de este Honorable Congreso del Estado, el presente proyecto con carácter de:

DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO. - Se **REFORMA** el artículo 6, fracción III, segundo párrafo de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para quedar redactado de la siguiente manera:

ARTÍCULO 6. ...

I. y II. ...

III. ...

De igual modo, constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima, o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; así como **toda acción u omisión que directa o indirectamente provoque la brecha salarial de género**, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación,



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2023, Centenario de la muerte del General Francisco Villa"
"2023, Cien años del Rotarismo en Chihuahua"

COMISIÓN DE IGUALDAD
LXVII LEGISLATURA
CI/11/2023

el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley, y todo tipo de discriminación por condición de género.

IV. a VI. ...

TRANSITORIO

ARTÍCULO ÚNICO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

Económico.- Aprobado que sea, tórnese a la Secretaría para los efectos legales correspondientes.

D a d o en el Salón de Sesiones del Honorable Congreso del Estado, en la Ciudad de Chihuahua, Chih., a los veintisiete días del mes de abril del año dos mil veintitrés.

"2023, Centenario de la muerte del General Francisco Villa"
"2023, Cien años del Rotarismo en Chihuahua"



H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

COMISIÓN DE IGUALDAD
LXVII LEGISLATURA
CI/11/2023

	INTEGRANTES	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
	DIP. IVÓN SALAZAR MORALES PRESIDENTA	<i>Ivón Salazar</i>		
	DIP. MARÍA ANTONIETA PÉREZ REYES SECRETARIA			
	DIP. MARISELA TERRAZAS MUÑOZ VOCAL	<i>Marisela Terrazas M.</i>		
	DIP. JAEL ARGÜELLES DÍAZ VOCAL	<i>JAD</i>		
	DIP. ANA GEORGINA ZAPATA LUCERO VOCAL	<i>[Signature]</i>		

A1291/ERS/GAOR/NTRP/FCLC

"2023, Centenario de la muerte del General Francisco Villa"
"2023, Cien años del Rotarismo en Chihuahua"



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

COMISIÓN DE IGUALDAD
LXVII LEGISLATURA
CI/11/2023

	DIP. ROSA ISELA MARTÍNEZ DÍAZ VOCAL			
	DIP. LETICIA ORTEGA MÁÑEZ VOCAL			

LA PRESENTE HOJA DE FIRMAS CORRESPONDE AL DICTAMEN RECAÍDO EN EL ASUNTO 1291, DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.