



LXVI LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE
AGUASCALIENTES



AÑO DEL BICENTENARIO
DE LA
CONSTITUCIÓN



ESTADO LIBRE Y SOBERANO
DE AGUASCALIENTES
PODER LEGISLATIVO

H. CONGRESO DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES
SECRETARÍA GENERAL DE
RECIBIDO 8 2 4
18 DIC. 2024

RECIBE L. P. J. Fez
FIRMA [Signature] HORA 13:55
PRESENTA Dip. Ramarente FOIAS 7

ASUNTO: Se presenta iniciativa

DIP. NANCY JEANETTE GUTIERREZ RUVALCABA
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DE LA LXVI LEGISLATURA
DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES.
PRESENTE

DIP. ARLETTE IVETTE MUÑOZ CERVANTES, en mi carácter de miembro de esta LXVI Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Aguascalientes, e integrante del Grupo Parlamentario Mixto Fuerza por Aguascalientes y a nombre del mismo, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 27 Fracción I y 30 Fracción I de la Constitución Política del Estado de Aguascalientes; los Artículos 16 Fracciones III y IV, 108, 109, 112, y 114 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes, y el Artículo 153 Fracción I del Reglamento de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes, someto ante la consideración de esta Honorable Soberanía la **PROPUESTA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN TERCER PÁRRAFO AL ARTÍCULO 48 DEL ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS GOBIERNOS DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES, SUS MUNICIPIOS, ÓRGANOS CONSTITUCIONALES AUTÓNOMOS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS**, misma que sustento en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La brecha salarial es la diferencia entre el promedio de salario de los hombres y de las mujeres dentro de una organización, sector o país. Esta brecha

se expresa, comúnmente, como la proporción de los salarios de los hombres que ganan las mujeres en un lugar y tiempo dado. Al ser la diferencia entre el promedio salarial, lo que la brecha salarial realmente deja ver es la distribución de hombres y mujeres dentro del centro de trabajo. Por lo general, la brecha se explica debido a que los hombres ocupan en mayor proporción cargos de alto nivel —y por ende mejor pagados— que las mujeres, quienes mayoritariamente ocupan cargos de bajo nivel dentro de las organizaciones.¹

Es muy importante dejar claro que la brecha salarial no es lo mismo que el concepto del “salario igual por trabajo igual”. En nuestro país, el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo establece claramente que “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”. Esta norma tutela el derecho de todas las personas a recibir el mismo pago cuando desempeñan el mismo trabajo que otras. Esta norma se viola, por ejemplo, cuando una mujer y un hombre que tienen el mismo puesto, la misma jornada y las mismas condiciones de eficiencia, no reciben la misma remuneración. La brecha salarial, en cambio, muestra la diferencia entre el promedio del salario que reciben hombres y mujeres, respectivamente, en un lugar. Puede haber un centro de trabajo en el que todas las personas que realizan los mismos trabajos reciban el mismo pago, pero que aun así tenga una brecha salarial, porque la brecha salarial tiene que ver con cuántas mujeres hay en un centro de trabajo y en qué parte de la estructura se encuentran.

Si la brecha salarial es reflejo de la distribución desigual del trabajo y sus respectivas remuneraciones en un centro de trabajo, es necesario entender que

¹ Embajada Británica en México. Metodología para Medir la Brecha Laboral de Género en México. Recuperado de: https://cdn.prod.website-files.com/64c019456bb62d07dc3af2b9/65035d6c3c3f43ba96e0c533_QWzOKsdvjSYE964eiXeWgyhdIQclzv_PkpQG0zSF5zs.pdf

la conformación siempre es dispar, lo anterior a que existen causas externas como la diferencias dentro de los sectores y los tipos de trabajo por razones de género y la carga desproporcionada de labores domésticas y de cuidado que asumen las mujeres y la falta de políticas públicas en este sentido; así como causas internas como la discriminación en los procesos de definición de la remuneración, discriminación en los procesos de evaluación de desempeño, discriminación a las personas que realizan labores de cuidado, sí como negociaciones debido a la falta de parámetros claros en la definición de sueldos, se generan dinámicas de negociación en donde las mujeres pueden estar en desventaja.

En esta tesitura, es importante señalar que como resultado de un análisis realizado por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) con base en los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la brecha salarial en México es de 16%, esto quiere decir que por cada 100 pesos que gana un hombre por su trabajo al mes, una mujer percibe 84 pesos; en Aguascalientes, los hombres ganan más en un 12%, en relación con las mujeres, lo que lo coloca como uno de los Estados en los que la brecha salarial es más marcada lo que la sitúa en una posición de desventaja.²

Derivado de lo anterior, y ante la apremiante necesidad de elevar a rango constitucional aspectos fundamentales como la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la eliminación de la violencia y garantía de seguridad para las mujeres y la eliminación de la brecha laboral, en fecha 15 de noviembre de 2024, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el decreto que contiene la reforma a diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos

² Información recuperada de: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-Que-estados-tienen-las-mejores-condiciones-20240307-0029.html>

Mexicanos, con la finalidad de regular la eliminación de la brecha laboral entre mujeres y hombres, al señalar en la fracción VII del apartado A y fracción V del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo, género ni nacionalidad, para lo cual las leyes establecerán los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género, por lo que con dicha reforma, se sientan las bases para garantizar el derecho de las mujeres a percibir salarios igual al de los hombres.

Para dar cumplimiento a la reforma de referencia, en su artículo tercero transitorio se estableció que las entidades federativas deberán armonizar el marco jurídico correspondiente a la materia para adecuarlo al contenido del presente Decreto en un plazo que no excederá de 180 días a partir de la entrada en vigor del mismo, debiendo incluir disposiciones que determinen los alcances y permitan dar cumplimiento gradual conforme a lo que se apruebe en los presupuestos de egresos correspondientes, así como las atribuciones y obligaciones necesarias para garantizar los derechos derivados de dicho Decreto.

Es así que derivado de dicha reforma, en fecha 16 de diciembre del año 2024, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la reforma al artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de establecer que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; en cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Conforme a lo anterior, surge la necesidad de que en el Estado de Aguascalientes, se realicen las modificaciones respectivas al Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados, para homologar las disposiciones normativas que permitan garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Por lo que para dar cumplimiento a lo anterior, se propone adicionar un tercer párrafo al artículo 48 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados, para establecer que en cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género, promueva acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes.

Para mayor comprensión, se presenta la propuesta con el análisis comparativo de la regulación vigente, conforme a lo siguiente:

ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS
GOBIERNOS DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES, SUS MUNICIPIOS,
ÓRGANOS CONSTITUCIONALES AUTÓNOMOS Y ORGANISMOS
DESCENTRALIZADOS

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
ARTÍCULO 48.- El salario será igual para cada una de las categorías de	ARTÍCULO 48.- ...

<p>trabajadores señaladas en los presupuestos de egresos respectivos.</p> <p>A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual entre trabajadoras y trabajadores, sin excepción alguna.</p>	<p>...</p> <p>En cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género, se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes.</p>
--	---

Por lo anteriormente expuesto y fundado someto a la consideración del H. Congreso del Estado de Aguascalientes, el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO:

ARTÍCULO ÚNICO.- SE ADICIONA un tercer párrafo al artículo 48 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados, para quedar como sigue:



ARTÍCULO 48.- ...

...

En cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género, se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes.

TRANSITORIO:

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

PALACIO LEGISLATIVO
AGUASCALIENTES, AGS. A 18 DE DICIEMBRE DE 2024.

ATENTAMENTE
PROMOVENTE

DIP. ARLETTE IVETTE MUÑOZ CERVANTES
Diputada Integrante del Grupo Parlamentario
Mixto Fuerza por Aguascalientes

Alma Hilda Medina Macías

EMANUELLE SANCHEZ NÁJERA

Lic. Yaszi Muñoz

Laura Patricia Ponce Luna

Nancy Gtz Rivalcaba

Fedeatube
Sanchez
Montes

SM