


Recibi 18 / Feb / 2020

Villahermosa, Tabasco a 18 de febrero de 2020

Asunto: Iniciativa con proyecto de Decreto por el que adiciona la fracción X Bis, del artículo 8; y se adiciona el artículo 23 Bis, con las fracciones I y II, de la Ley para Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Tabasco.



DIP. RAFAEL ELIAS SANCHEZ CABRALES
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DE LA
SEXAGESIMA TERCER LEGISLATURA DEL
CONGRESO DEL ESTADO DE TABASCO.
PRESENTE:

La suscrita, María Esther Zapata Zapata, en mi calidad de Diputada integrante de la fracción parlamentaria de morena y de acuerdo a los artículos 28, segundo párrafo, 36 fracción XLIII de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco; 22 fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado, me permito presentar ante esta soberanía, Iniciativa con Proyecto de Decreto mediante la cual se adiciona la fracción X Bis del artículo 8, y se adicionan el artículo 23 Bis, con las fracciones I y II, de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Tabasco , al tenor de la siguiente:

EXPOSICION DE MOTIVOS

Es importante señalar que en los últimos años se han logrado importantes avances en la equidad de género, prueba de ello son los espacios que han ganado las mujeres en el ámbito de la vida pública, donde se ha notado que cada vez más se desempeñan en actividades parlamentarias y de gobierno.

Sin embargo, es necesario reconocer que aún no termina de cerrarse la brecha que existe entre hombres y mujeres en materia de derechos igualitarios, pues viejas y retorcidas grietas se resisten a ser clausuradas.

La desigualdad salarial es una de esas formas de discriminación que separan a los hombres de las mujeres. La mayor parte de las veces, el salario que perciben por su trabajo resulta ser inferior al de los hombres, pese a que cuentan con la misma capacidad y experiencia laboral.

La autonomía económica y la superación de la pobreza siguen siendo temas pendientes en la agenda de la política internacional, ya que aún persisten barreras que obstaculizan el reconocimiento pleno de los derechos igualitarios de la mujer. No obstante, la organización internacional conocida como “Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y Caribe”¹, que patrocina la Organización Mundial de las Naciones Unidas (ONU), ha señalado que la discriminación y la desigualdad en el mercado laboral ha disminuido en los últimos años en nuestra región.

En el año 2018 en el documento “Los cuidados en América Latina y el Caribe”, indicó que entre los años de 1990 y 2014, la brecha salarial entre hombres y mujeres se redujo en 12.1 puntos porcentuales en personas cuyas edades oscilaron entre los 20 y 49 años de edad. Entre las personas con mayor grado de preparación escolar (13 años o más de instrucción) se logró reducir la brecha hasta el 9.3% puntos porcentuales.

La Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) informó que en el año 2015, en México, la diferencia salarial entre hombres y mujeres que obtuvieron ganancias medias para los empleados que trabajaron a tiempo completo fue de 16.7%. Según dicho estudio para el año 2018 este porcentaje disminuyó a 14.0.

Según el estudio Discriminación Estructural y Desigualdad Social, publicado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) de 2017, en México, los hombres recibieron en promedio un

¹ Documento: Los cuidados en América Latina y el Caribe, textos seleccionados 2007-2018; Nicole Bidegain y Coral Calderón (compiladoras), págs. 180-187.

ingreso laboral por hora trabajada de 34.2% mayor al de las mujeres. Advierte el estudio que la brecha salarial varía por tipo de trabajo y por Estado, entre hombres y mujeres.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en el documento denominado "Oportunidad y Desafíos para la Autonomía de las Mujeres en el Futuro Escenario del Trabajo", advirtió el año pasado que "la brecha de género en el mercado laboral podría profundizarse si no se cuenta con políticas adecuadas y con una transformación educativa que permitan anticiparse a los efectos que las nuevas tecnologías traerán consigo".

México como Estado Parte del Convenio para la igualdad salarial, suscrito en Ginebra en 1951, está obligado a adoptar medidas legislativas para asegurar que la remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina sean de igual valor.

En ese contexto, es imperativo aclarar que, nuestro país ocupa el lugar número 122 de 188 países en cuanto a oportunidades laborales para las mujeres. Se encuentra en la media a nivel global respecto a la desigualdad de género, situación que resulta preocupante, ya que esos datos reflejan que las mujeres siguen siendo objeto de una marcada discriminación en el ámbito laboral.

No se puede negar que en los últimos años se han logrado avances importantes en el reconocimiento de los derechos de la mujer, prueba de ello son las recientes reformas en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que han permitido la eliminación de obstáculos que impiden la igualdad entre los géneros; el desarrollo de políticas públicas orientadas a la atención de las necesidades de la mujer; la transversalidad en los programas, proyectos y acciones de gobierno para la igualdad entre hombres y mujeres, así como todas aquellas políticas de cooperación que se definen en los mecanismos de participación igualitaria en los ámbitos económicos, social, deportivo, cultural y civil.

También se debe tener en cuenta que en las últimas décadas se ha avanzado significativamente en algunos aspectos. Un ejemplo de ello es la obligación que tienen los partidos políticos de registrar igual

número de candidatas y candidatos para competir por los cargos de elección popular.

Si bien es cierto, en la medida en que las mujeres ocupan mayores espacios en sector público, la brecha salarial ha disminuido; también es cierto que, aún quedan obstáculos por superar en el sector privado. Un claro ejemplo de ello son los bajos salarios que perciben las mujeres por el mismo trabajo que realizan los hombres, quienes, a pesar de contar con la misma experiencia, capacidad y habilidad, y a pesar de ser igual o más productivas que estos, el salario que se les paga por su trabajo es menor.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 123, apartado A, fracción séptima, que “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.” En este texto, se puede ver cómo el Estado mexicano demuestra su vocación igualitaria, al no permitir la existencia de barreras, brechas, lagunas, ni vacíos legales que dificulten la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Sin embargo, para que esta vocación sea una realidad no deben existir vacíos normativos que hagan imposible su cumplimiento.

Por eso, para ser congruentes con lo indicado en la máxima de nuestras normas, es necesario reformar la Ley para la Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado de Tabasco, a fin de que podamos evitar cualquier forma de discriminación en contra de las mujeres tabasqueñas. Con esto se lograría materializar el espíritu del constituyente de 1917, que previó desde ese entonces en el artículo 123 la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Es por eso que la iniciativa de ley que hoy planteo, tienen como finalidad promover la eliminación de los vacíos legales que impiden la eficaz protección de los derechos de igualdad y no discriminación de las mujeres tabasqueñas.

En virtud de ello, la Iniciativa que propongo, plantea **adicionar una fracción X Bis al artículo 8, y un artículo 23 Bis a la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Tabasco**, en los términos expuestos en el siguiente cuadro comparativo:

	<p>en ninguno de los elementos que componen la remuneración.</p> <p>II. La remuneración será proporcional a la responsabilidad.</p>
--	---

Conforme a lo expuesto y fundado, de conformidad con lo establecido en los artículos 36, fracción primera, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco, que confiere al Congreso del Estado de Tabasco, facultades para expedir, reformar, adicionar, derogar y abrogar las Leyes y Decretos para la mejor Administración del Estado, planeando su desarrollo económico y social, se somete a la consideración del Pleno el siguiente proyecto de decreto por el cual se reforman y adicionan diversas disposiciones de la **Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Tabasco**, para quedar como sigue:

PROYECTO DE DECRETO:

ARTÍCULO ÚNICO. - Se adicionan una fracción X Bis al artículo 8, y un artículo 23 Bis a la **Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Tabasco**, para quedar como sigue:

Artículo 8. ...

I a la X. ...

X Bis. Promover la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, y de todas las condiciones laborales de desigualdad, así como, eliminar la brecha que existe en la participación económica entre mujeres y hombres;

XI a la XVI. ...

Artículo 23 Bis. Remuneración igualitaria por razón de sexo:

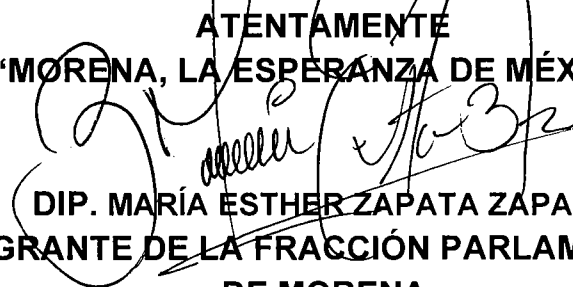
I. Las instituciones y las empresas públicas y privadas, están obligadas a remunerar de forma igual la prestación de un mismo trabajo, ya sea directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos que componen la remuneración.

II. La remuneración será proporcional a la responsabilidad.

TRANSITORIOS:

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

SEGUNDO. - Se derogan todas las disposiciones que se opongan al contenido del presente Decreto.

ATENTAMENTE
"MORENA, LA ESPERANZA DE MÉXICO"

DIP. MARÍA ESTHER ZAPATA ZAPATA
INTEGRANTE DE LA FRACCIÓN PARLAMENTARIA
DE MORENA