



PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE
BAJA CALIFORNIA
XXV LEGISLATURA

ACUERDO

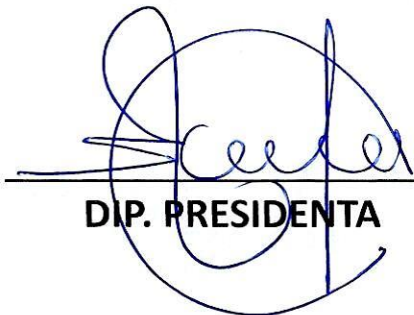
MOVIMIENTO CUIDADANO

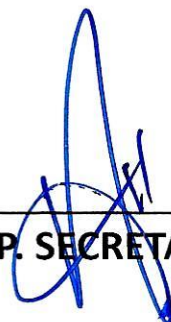
EN LO GENERAL POR EL QUE SE EXHORTA A LOS TITULARES DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL ESTADO, DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO, DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO, DE LOS AYUNTAMIENTOS DEL ESTADO Y A LA JUNTA DE COORDINACIÓN POLÍTICA DEL PODER LEGISLATIVO DEL CONGRESO DEL ESTADO PARA QUE EN EL ÁMBITO DE SUS COMPETENCIAS EMPRENDAN LAS ACCIONES NECESARIAS PARA OBTENER LA CERTIFICACIÓN DE LA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN.

APROBADO ☒ NO APROBADO ☐

UNA VEZ APROBADO EN LO GENERAL Y EN LO PARTICULAR, SE DECLARA APROBADO EL ACUERDO DE MOVIMIENTO CUIDADANO. LEÍDO POR LA **DIPUTADA DAYLÍN GARCÍA RUVALCABA**.

DADO EN EL EDIFICIO DEL PODER LEGISLATIVO, EN SESIÓN ORDINARIA DE LA HONORABLE XXV LEGISLATURA, A LOS DIEZ DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL VEINTICUATRO.


DIP. PRESIDENTA


DIP. SECRETARIA



PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE
BAJA CALIFORNIA
XXV LEGISLATURA



PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE
BAJA CALIFORNIA
XXV LEGISLATURA

RECIBIDO
DIRECCIÓN DE PROCESOS
PARLAMENTARIOS

10 OCT 2024



"2024, Año de los Pueblos Yumanos, Pueblos Originarios y de las Personas Afromexicanas"

DIPUTADA DUNNIA MONTSERRAT MURILLO LOPÉZ
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DE LA H.
XXV LEGISLATURA DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA

Compañeras Diputadas

Compañeros Diputados

HONORABLE ASAMBLEA:



DAYLÍN GARCÍA RUVALCABA, en mi carácter de Diputada del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano de la XXV Legislatura del Congreso del Estado de Baja California, con fundamento en los artículos 27, fracción I, 28, fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California y 110 fracción III, 114, 115 fracción I, 119, 126 fracción V, 145 BIS y demás relativos de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California, someto a consideración de esta Honorable Asamblea con **DISPENSA DE TRÁMITE ANTE COMISIÓN, PROPOSICIÓN DE ACUERDO ECONÓMICO RELATIVO A EXHORTO A LOS TITULARES DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA, DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO, DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO, DE LOS AYUNTAMIENTOS DEL ESTADO Y A LA JUNTA DE COORDINACIÓN POLÍTICA DEL PODER LEGISLATIVO DEL CONGRESO DEL ESTADO PARA QUE EN EL ÁMBITO DE SUS COMPETENCIAS EMPRENDAN LAS ACCIONES NECESARIAS PARA OBTENER LA CERTIFICACIÓN DE LA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN**, al tenor de la siguiente:



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El pasado 18 de septiembre se conmemoró el día internacional de la igualdad salarial, esta lucha se basa en el compromiso de las Naciones Unidas con los Derechos Humanos y contra todas las formas de discriminación, incluida la discriminación contra las mujeres y las niñas.

En el marco de dicha conmemoración en mi calidad de Presidenta de la Comisión de Desarrollo Económico y Comercio Binacional de la XXV Legislatura del Congreso del Estado en coordinación con la diputada federal perteneciente a la bancada de Movimiento ciudadano Patricia Mercado organismos el Foro titulado “Rompiendo la Brecha” para abordar a fondo y desde diversas perspectivas la desigualdad salarial de género.

En dicho foro contamos con la presencia de Norma Cerros, escritora y directora de Womerang; Patricia Sosa, Secretaría General de CATEM Baja California; René Castro, Procurador General de la Defensa del Trabajo; la diputada local Alejandrina Corra y mujeres líderes de diversas agrupaciones de la sociedad civil y de organismos empresariales.

Entre algunos de los datos más relevantes que se estuvieron analizando, en primer plano encontramos, que se estima a nivel internacional que las mujeres ganan un 20% menos que los hombres y que 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.



Se estima que hoy en día la persistencia de la brecha general salarial se debe a diversos factores, entre ellos encontramos como los más sobresalientes:

- La sobrerrepresentación de mujeres, sobre todo migrantes, en el sector informal, las atrapa en entornos de trabajo mal retribuidos, inseguros y sin prestaciones sociales.
- Las mujeres realizan diariamente tres horas más de trabajo de cuidados que los hombres a escala mundial. Esto incluye tareas domésticas como cocinar, limpiar, recolectar leña y agua, así como cuidar de los niños pequeños y las personas mayores.
- La penalización de la maternidad agrava la desigualdad salarial, ya que las madres trabajadoras perciben salarios más bajos, una disparidad que se dispara a medida que aumenta el número de hijos.
- Los estereotipos de género, las prácticas de contratación discriminatorias y las políticas de ascenso también contribuyen a las desigualdades salariales.

Frente a dicho panorama en un análisis reflexivo a los puntos que se mencionaron se destacaron propuestas que señalan puntos torales que deben ser atendidos a fin de avanzar rumbo al salario equitativo entre mujeres y hombres en México como:

- Invertir el 1,16% del PIB en el impulso de políticas públicas para combatir la brecha salarial.
- La informalidad genera un 24% de brecha de género y la formalidad un 13%, entonces la política de formalización del empleo en un país como el nuestro que más de la mitad del mercado de trabajo sigue siendo informal es importantísimo.



- Otro tema total es la contratación colectiva que mejora las condiciones de trabajo, donde de 130 mil contratos colectivos solo se legitimaron 30 mil, y que por tanto hay un porcentaje enorme de la población trabajadora en México que no tiene contrato colectivo y hay un campo para multiplicar esta sindicalización que mejore los empleos.
- La prohibición de la subcontratación en México como política pública, ha traído como resultado que de los 3 millones de trabajadoras y trabajadores que dejaron este esquema, el salario en el IMSS de los hombres subió un 27% y casi un 30% el de las mujeres, es decir, un 30% del salario de las mujeres se iba por el sumidero de la intermediación.

Por otra parte, la representación de las mujeres de la Cámara Nacional de Comercio Mexicali habló respecto a la importancia de la aplicación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, así como del impulso que debería brindar la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado para capacitar al sector privado para obtener la certificación de dicha Norma Mexicana.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) desde el año 2009, instrumenta la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, el objetivo de esta Norma se estableció con el fin de evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical.



Dicha norma, a raíz de los cambios en las normativas de los temas que aborda, se fortaleció dando como resultado el cambio de su denominación quedando como NMX-R-025-SCFI-2012.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación se encuentra sustentada en la normatividad vigente en materia de igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional.

En México, la consolidación y mejora del mercado laboral debe tener como uno de sus componentes el pleno respeto y garantía de los derechos humanos. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 1 eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas; obliga a las autoridades, en el ámbito de sus competencias a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Asimismo, en su artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. Los principales instrumentos ratificados en materia de igualdad laboral y no discriminación que México tiene la obligación de respetar y hacer cumplir de conformidad con nuestra Carta Magna y los Tratados Internacionales son:

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Pacto de San José de Costa Rica



- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Particularmente de los artículos 11, 13 y 14; de las Recomendaciones Generales CEDAW: art. 5, 13, 16, 17 y 18; y las Recomendaciones específicas CEDAW: 29 (2012), 31 (2006), 442 (2002), 406 y 416 (1998).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará".
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés). Particularmente los artículos 1, 2 y 4 de dicho instrumento; así como los siguientes párrafos de las Observaciones finales del Comité CERD hechas al Estado Mexicano de los años 1997; párrafos 16 y 21; 2006 el párrafo 16; y 2012 el párrafo 16.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración.
- Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En cuanto a las Leyes Federales encontramos que la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la cual se instituye la obligación de las autoridades correspondientes de garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo.



Aunado a lo anterior la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se establece la prohibición de la violencia laboral constituida por la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales 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, así como el hostigamiento y acoso sexuales.

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo establece las pautas para impulsar la inclusión y la igualdad sustantiva en México. Con ello, el Estado mexicano reafirma su compromiso con la igualdad y el equilibrio en las relaciones laborales, fortalece la protección de los derechos de las y los trabajadores y promueve la generación de empleos formales.

Es importante destacar que en relación a los trabajos legislativos emprendidos a nivel federal para el fortalecimiento de nuestras leyes en materia de igualdad salarial en México durante el desarrollo del Foro celebrado la legisladora Patricia Mercado, enfatizó la necesidad de abordar la brecha salarial de género y recordó que en 2019 un grupo de legisladoras presentó 11 iniciativas que se unificaron en 2020 en un dictamen para reformar 13 leyes clave, incluida la Ley Federal del Trabajo, que incluye la creación de un certificado de Igualdad Salarial para empresas, aprobado unánimemente en el Senado pero estancado en la Cámara de Diputados.

Ante tal panorama y como oposición responsable quiero destacar que el pasado 03 de octubre la primer Presidenta mujer de la República la Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, anuncio que había remitido al Congreso de la Unión batería de reformas



enfocadas en los derechos de las mujeres, algunas de ellas a la Constitución, destacando que la primera medida será incluir en la Constitución la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad salarial y la paridad en todos los cargos de la Administración pública federal, entre otras, mismas a las cuales estoy convencida la bancada de Movimiento Ciudadano a nivel federal dará puntual seguimiento del proceso legislativo y a nivel estatal una servidora a fin de alistar los trabajos que deban emprender en la normativa estatal.

Con lo anterior la responsabilidad que tiene esta asamblea es impulsar todas aquellas acciones tendientes a garantizar la equidad salarial en nuestro Estado en apego a lo establecido en nuestro marco normativo vigente, en virtud de ello es importante señalar que del Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados con la NMX-R-025-SCFI-2015 el cual se encuentra público en la página de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social Federal, en Baja California solo cuatro organismo cuentan con dicha certificación, de estos tres corresponden al sector privado y solo una al sector público, que es el Instituto Municipal de la Mujer de Tijuana, el cual obtuvo su certificado en fecha 26 de enero de 2022.

Por otra parte cabe destacar que dentro de dicho Padrón Nacional encontramos que cuatro Congresos del país cuentan con dicha certificación entre ellos están los estados de Guanajuato, Jalisco, Hidalgo y Puebla, asimismo es de resaltar que en el Padrón Nacional se encuentra el Gobierno del Estado de Querétaro y trece de sus dependencias centrales que cuentan también con dicha certificación.

Por lo antes expuesto y con el firme compromiso de continuar avanzando para garantizar a las bajacalifornianas la equidad salarial propongo el siguiente:



ACUERDO

PRIMERO: Se emite respetuoso exhorto al Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Baja California, Lic. Alejandro Arregui Ibarra para que en el respectivo ámbito de sus competencias coordine esfuerzos con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del orden Federal a fin de emprender campañas de socialización e impulso para la obtención de la certificación de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en los centros de trabajo del sector público, privado y social del Estado.

SEGUNDO: Se acuerda que la Junta de Coordinación Política de la XXV Legislatura del H. Congreso del Estado de Baja California, en el respectivo ámbito de sus competencias y de conformidad a lo que establece el artículo 59 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California proponga al Pleno de esta Asamblea la creación del Comité Interinstitucional que emprenda las acciones necesarias para que el Congreso del Estado de Baja California cuente con la certificación de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

TERCERO: Se emite respetuoso exhorto a la Titular del Poder Ejecutivo del Estado de Baja California, Maestra Marina del Pilar Ávila Olmeda, para que en el respectivo ámbito de sus competencias emprenda las acciones necesarias para que el Gobierno del Estado de Baja California, así como las dependencias y entidades de Gobierno del Estado obtengan la certificación de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

CUARTO: Se emite respetuoso exhorto al Presidente del Poder Judicial del Estado de Baja California, Magistrado Alejandro Isaac Fragozo López, para que en el respectivo ámbito de sus competencias emprenda las acciones necesarias para que



el Poder Judicial del Estado de Baja California obtengan la certificación de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

QUINTO: Se emite respetuoso exhorto a la Presidenta Municipal de Mexicali, Norma Alicia Bustamante Martínez, al Presidente Municipal de Tijuana, Ismael Burgueño Ruiz, a la Presidenta Municipal de Ensenada Claudia Josefina Agatón Muñiz, a la Presidenta Municipal de Playas de Rosarito María del Rocío Adame Muñoz, al Presidente Municipal de Tecate, Román Cota Muñoz, a la Presidenta Municipal de San Quintín Miriam Elizabeth Cano Núñez y al Presidente Municipal de San Felipe José Luis Dagnino López, para que en el respectivo ámbito de sus competencias emprendan las acciones necesarias para que los Ayuntamientos de cada municipio, así como sus dependencias y entidades municipales obtengan la certificación de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

DADO en el Salón de Sesiones del H. Poder Legislativo, en la ciudad de Mexicali, Baja California a los diez días del mes de octubre de dos mil veinticuatro.

DAYLÍN GARCÍA RUVALCABA
DIPUTADA DE LA XXV LEGISLATURA DEL
ESTADO DEL BAJA CALIFORNIA