



Diario de los Debates

ÓRGANO OFICIAL DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS
DEL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Primer Periodo de Sesiones Ordinarias del Primer Año de Ejercicio

Presidente

Diputado Sergio Carlos Gutiérrez Luna

Año I

Jueves 5 de diciembre de 2024

Sesión 36 Anexo I

Mesa Directiva

Presidente

Dip. Sergio Carlos Gutiérrez Luna

Vicepresidentes

Dip. María de los Dolores Padierna Luna

Dip. Kenia López Rabadán

Dip. María del Carmen Pinete Vargas

Secretarios

Dip. Julieta Villalpando Riquelme

Dip. Alan Sahir Márquez Becerra

Dip. Nayeli Arlen Fernández Cruz

Dip. José Luis Montalvo Luna

Dip. Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel

Dip. Laura Irais Ballesteros Mancilla

Junta de Coordinación Política

Presidente

Dip. Ricardo Monreal Ávila
Coordinador del Grupo Parlamentario
de Morena

Coordinadores de los Grupos Parlamentarios

Dip. Noemí Berenice Luna Ayala
Coordinadora del Grupo Parlamentario del
Partido Acción Nacional

Dip. Carlos Alberto Puente Salas
Coordinador del Grupo Parlamentario del
Partido Verde Ecologista de México

Dip. Reginaldo Sandoval Flores
Coordinador del Grupo Parlamentario del
Partido del Trabajo

Dip. Rubén Ignacio Moreira Valdez
Coordinador del Grupo Parlamentario del
Partido Revolucionario Institucional

Dip. Ivonne Aracelly Ortega Pacheco
Coordinadora del Grupo Parlamentario de
Movimiento Ciudadano



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
— LXVI LEGISLATURA —
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL

Diario de los Debates

ÓRGANO OFICIAL DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS
DEL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Primer Periodo de Sesiones Ordinarias del Primer Año de Ejercicio

Director General de Crónica y Gaceta Parlamentaria Gilberto Becerril Olivares	Presidente Diputado Sergio Carlos Gutiérrez Luna	Directora del Diario de los Debates Eugenia García Gómez
Año I	Ciudad de México, jueves 5 de diciembre de 2024	Sesión 36 Anexo I

SUMARIO

INICIATIVA DEL PODER EJECUTIVO

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

De la titular del Poder Ejecutivo federal, la iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan a los artículos 49, 50, 127, un Capítulo IX Bis y un artículo 997 B a la Ley Federal del Trabajo. 5

INICIATIVAS CON PROYECTO DE LEY O DECRETO

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, LEY GENERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, LEY DE CÁMARAS EMPRESARIALES Y SUS CONFEDERACIONES, LEY DEL SEGURO SOCIAL, Y LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

Las diputadas Iraís Virginia Reyes de la Torre y Patricia Mercado Castro, del Grupo Parlamentario de MC, presentan la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de

la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, de la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones, de la Ley del Seguro Social, y de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en materia de igualdad salarial. 75

LEY GENERAL DE SALUD

El diputado Éctor Jaime Ramírez Barba, en nombre propio y de diputados integrantes del Grupo Parlamentario del PAN, presenta la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Salud, en materia del Sistema Nacional de Información en Salud y su interoperabilidad. 118



Gobernación
Secretaría de Gobernación



SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

Oficio No. 182

Asunto: Se remite iniciativa

Ciudad de México, a 03 de diciembre de 2024

DIP. SERGIO CARLOS GUTIÉRREZ LUNA
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS
DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN
P R E S E N T E

Por instrucciones superiores y para efectos de lo dispuesto en los artículos 27 fracción III y XV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, me permito remitir a esa Soberanía copia del oficio número 112.CJEF.CACEC.25461.2024 de la oficina de la Consejería Adjunta de Consulta y Estudios Constitucionales del Ejecutivo Federal, mediante el cual envía el original del Comunicado con firma autógrafa de la Presidenta de la República, Doctora Claudia Sheinbaum Pardo, a través del cual en ejercicio de la facultad que le confiere el artículo 71 fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, somete a consideración de ese Órgano Legislativo, la ***Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan la fracción VI al artículo 49; la fracción IV al artículo 50; la fracción IX al artículo 127; el capítulo IX Bis y el artículo 997-B de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo en plataformas digitales.***

Asimismo, con fundamento en el artículo 18 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, se están realizando las gestiones ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para obtener los dictámenes de impacto presupuestario, los cuales se remitirán a la brevedad.

Sin otro particular, le envío un cordial saludo.

A T E N T A M E N T E


LCDA. ROSA ICELA RODRÍGUEZ VELÁZQUEZ
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

001270
PODER LEGISLATIVO FEDERAL
CAMARA DE DIPUTADOS
2024 DIC 03 PM05:33
PRESIDENCIA DE LA MESA DIRECTIVA

c.c.p.- **Lcda. Ernestina Godoy Ramos**, Consejera Jurídica del Ejecutivo Federal.- Para su superior conocimiento.
Lcda. Claudia Luengas Escudero, Consejera Adjunta de Consulta y Estudios Constitucionales.- Presente.
Lcdo. César Alejandro Yáñez Centeno Cabrera, Subsecretario de Gobierno.- Presente
Lcdo. Juan Ramiro Robledo Ruiz, Titular de la Unidad de Enlace.- Presente.
Minutario.





Consejería Jurídica

Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal

Consejería Adjunta de Consulta y Estudios Constitucionales

Oficio: 112.CJEF.CACEC. **25461**2024



Rosa Icela Rodríguez Velázquez
Secretaría de Gobernación

Con fundamento en los artículos 43, fracción II, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 22, fracción I, del Reglamento Interior de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, y 11 del Acuerdo por el que se expiden los Lineamientos para la Elaboración y Presentación de Proyectos de Iniciativas de Ley Expedidas por el Poder Ejecutivo Federal, me permito enviar en original (P.R. 17) la *Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan la fracción VI al artículo 49; la fracción IV al artículo 50; la fracción IX al artículo 127; el capítulo IX Bis y el artículo 997 – B de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo en plataformas digitales.*

Con la atenta petición de que sea presentada ante la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en términos de lo dispuesto por el artículo 71, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Asimismo, a efecto de dar cumplimiento con el artículo 18 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, se remite copia simple del dictamen de impacto presupuestario de la iniciativa de referencia, emitido por la Subsecretaría de Egresos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

03979



Asunto: se remite iniciativa. *con 65 hojas*

Ciudad de México a **02 DIC 2024**





Consejería Jurídica

Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal



Consejería Adjunta de Consulta y Estudios Constitucionales
Oficio: 112.CJEF.CACEC. **25461**.2024

Sin más por el momento, reciba un cordial saludo.

Atentamente



Claudia Luengas Escudero
Consejera adjunta

En suplencia por ausencia de la Consejera Jurídica del Ejecutivo Federal, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 20, fracción XVI, del Reglamento Interior de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

Expediente: CACEC-621/24
Votante CJEF: 5950/2024
JAMS/ARPN
c.c.e.p. Ernestina Godoy Ramos. – Consejera Jurídica Del Ejecutivo Federal.



2024

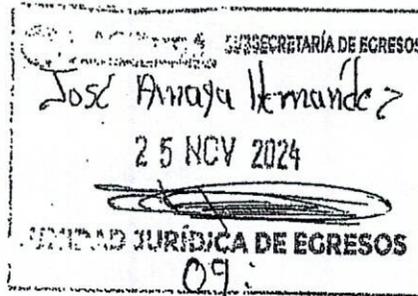
Felipe Carrillo
PUERTO

MEMORATO DE ENTENDIMIENTO
REPUBLICANISMO Y LIBERTAD
DEL MEXICO

CAJ/2024-2180/



Hacienda
Secretaría de Hacienda
y Crédito Público



Subsecretaría de Egresos
Dirección General de Programación y Presupuesto "B"

Oficio No. 415/DGPYPB/2024/3891
Ciudad de México, a 25 de noviembre de 2024.

MTRA. IRENE LÓPEZ VARELA
Titular de la Unidad Jurídica de Egresos
Presente

Se hace referencia al oficio número 418/UJE/DGJE/2024/949; mediante el cual remite el oficio 529-II-DGPEVL-128/2024, con el que la Procuraduría Fiscal de la Federación (PFF), remitió copias simples de la "Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan la fracción VI al artículo 49; la fracción IV al artículo 50; la fracción IX al artículo 127; el Capítulo IX BIS y el artículo 997-B de la Ley Federal del Trabajo" y de su respectiva Evaluación de Impacto Presupuestario (EIP), emitida por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), en términos de la excepción prevista en el artículo 20 tercer párrafo del Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, para efectos del dictamen correspondiente.

Sobre el particular, de conformidad con la evaluación de impacto presupuestario emitida por la STPS; los artículos 31 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 18 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; 18, 19 y 20 de su Reglamento; y 24 apartados A, fracción II y B fracción XVI del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; se emite el presente dictamen de impacto presupuestario, con la finalidad de que esa área a su digno cargo se sirva continuar con las gestiones ante la PFF para la formalización del Proyecto antes referido, en la consideración de que la STPS manifiestan lo siguiente:

I. Impacto en el Gasto de las Dependencias y Entidades por la creación o modificación de Unidades administrativas y plazas o, en su caso, creación de nuevas Instituciones.

En el Proyecto no se prevé la creación o modificación de unidades administrativas y plazas, o en su caso, creación de nuevas instituciones, por lo que no tiene impacto presupuestario para la STPS como para las demás dependencias y entidades de la Administración Pública Federal competentes en la materia.

II. Impacto Presupuestario en los Programas aprobados de las dependencias y entidades.

El Proyecto, no genera impacto presupuestario en los programas aprobados tanto para STPS como para las demás dependencias y entidades de la Administración Pública Federal competentes en la materia.

III. Establecimiento de destinos específicos de gasto público. En este caso, solamente podrán preverse destinos específicos en leyes fiscales.

El Proyecto, no prevé destinos específicos de gasto público que sean determinados en leyes fiscales.



Subsecretaría de Egresos
Dirección General de Programación y Presupuesto "B"

Oficio No. 415/DGPyPB/2024/3891

Ciudad de México, a 25 de noviembre de 2024.

IV. Establecimiento de nuevas atribuciones y actividades que deberán realizar las dependencias y entidades que requieran mayores asignaciones presupuestarias para llevarlas a cabo.

El Proyecto, no considera nuevas atribuciones sustantivas que considere un impacto presupuestario.

V. Inclusión de disposiciones generales que incidan en la regulación en materia presupuestaria.

El Proyecto no incluye disposiciones generales que incidan en la regulación en materia presupuestaria.

Los documentos citados han sido analizados en el ámbito de competencia de esta Dirección General, por lo que este dictamen no prejuzga ni valida la información, los alcances de las acciones que propone, el contenido de los mismos, ni constituye opinión jurídica alguna respecto a otras leyes y disposiciones.

La presente autorización se emite considerando que la STPS establece en su EIP que el Instituto Mexicano del Seguro Social manifiesta en su respectiva EIP que no visualiza en el citado proyecto la existencia de un impacto presupuestario.

Con base a lo anterior, esta Dirección General considera que dichas dependencias serán responsables de implementar las medidas necesarias, para apearse a las políticas que en materia de austeridad sean emitidas por la autoridad correspondiente.

Sin otro particular, se hace propicia la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE
LA DIRECTORA GENERAL

LESLIE LIZETTE GÓMEZ PÉREZ

C.c.p. Mtra. Dulce Susana Sebastián Rodríguez. - Coordinadora de Programación y Presupuesto "E". -Presente

DSSR/YFG/EBG

G-8767





PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

**C. PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS
DEL HONORABLE CONGRESO DE LA UNIÓN**

Presente

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 71, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, me permito someter por su digno conducto, ante esa Honorable Asamblea, la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN LA FRACCIÓN VI AL ARTÍCULO 49; LA FRACCIÓN IV AL ARTÍCULO 50; LA FRACCIÓN IX AL ARTÍCULO 127; EL CAPÍTULO IX BIS Y EL ARTÍCULO 997 – B DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, en materia de trabajo en plataformas digitales, al tenor de lo siguiente:

I. TÍTULO DE LA PROPUESTA

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN LA FRACCIÓN VI AL ARTÍCULO 49; LA FRACCIÓN IV AL ARTÍCULO 50; LA FRACCIÓN IX AL ARTÍCULO 127; EL CAPÍTULO IX BIS Y EL ARTÍCULO 997 – B DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, en materia de trabajo en plataformas digitales.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA QUE LA INICIATIVA PRETENDE RESOLVER



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

El gobierno de México construye para su gente, procesos de justicia social que buscan dignificar años de neoliberalismo que les habían privado del libre ejercicio de sus derechos y la ignorancia en el reconocimiento de sus garantías laborales.

El dinamismo en la economía del país y las múltiples modalidades de contratación que se han venido generando durante el transcurso de los años, desafortunadamente han visto rezagados a muchos de estos trabajadores, entre ellos los trabajadores de plataformas digitales; a quienes resulta necesario incorporar a un régimen de derechos sociales, tales como, garantías laborales, salud y vivienda.

Estas formas de empleo han sido generadas por la economía digital durante los últimos años, y específicamente, por aquellas derivadas de las plataformas desarrolladas para facilitar el acceso a los bienes y servicios mediante la ocupación de personas que funjan como intermediarios para tales efectos. Esta ha sido una de las principales transformaciones que ha experimentado el mundo del trabajo en la última década, que no sólo ha cambiado los modelos de negocios, sino también las modalidades de empleo.¹

Por ello, la denominada economía de plataformas juega un papel relevante en la proliferación de la oferta digital del mercado laboral, al incorporar particularidades en el tiempo de trabajo, la relación subordinada entre el patrón y el empleado, el

¹ Recuperado de: Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Organización Internacional del Trabajo. 2019 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

lugar o centro de trabajo, la modalidad de la prestación del servicio y el pago, entre otros.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la economía de plataforma se centra en dos tipos principales: a) Las plataformas en línea basadas en la web, en las que los trabajadores realizan tareas en línea y a distancia, y b) Las plataformas basadas en la geolocalización en las que los individuos realizan tareas en un lugar físico específico, como los repartidores². Estas últimas son tareas que suelen llevarse a cabo a nivel local y están orientadas a servicios como transporte y compras.

El trabajo que se busca regular a través de la presente iniciativa, es el de las plataformas *in situ* (en el sitio), basadas en la geolocalización.

En la actualidad, considerando la naturaleza evolutiva de las tecnologías, se pueden advertir fácilmente las razones por las que el trabajo en plataformas digitales ha ido en aumento, por ejemplo: a) Brinda a las personas trabajadoras oportunidades para laborar desde cualquier ubicación, en cualquier momento e incluso aceptar o rechazar tareas o servicios; b) Supone menores barreras de acceso al empleo, y c) Permite una enorme flexibilidad en los horarios.

² Recuperado de: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo; 23 de febrero del 2021; <https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/el-papel-de-las-plataformas-digitales-en-la-transformacion-del-mundo-del>



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Se requiere reglamentar estos elementos, con el objeto de brindar mecanismos de protección laboral que garanticen el ejercicio de los derechos sociales en el trabajo, así como los beneficios que le brinda el Estado a través de los mecanismos que tiene implementados para su otorgamiento.

Ámbito Internacional

En el marco internacional, diversos países han realizado modificaciones en sus normativas laborales, tal es el caso de Chile y España, que hoy cuentan con marcos regulatorios del trabajo que visibilizan a las personas trabajadoras en plataformas digitales. Por su parte, Brasil tiene una iniciativa de ley en el Senado para modificar su norma laboral en materia de plataformas digitales. A continuación, se describe lo más relevante.

- España

El 28 de septiembre de 2021, se reformó la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Ley 12/2021), aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; su principal objetivo es garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

La modificación considera lo relativo a los derechos de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras, añadiendo un nuevo párrafo en el que se reconoce el derecho del Comité de Empresa a ser informado por la misma



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan la toma de decisiones.

Asimismo, introduce una nueva disposición sobre la presunción de laboralidad de las actividades de reparto o distribución de cualquier tipo de producto o mercancía, cuando la empresa ejerce sus facultades de organización, dirección y control, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital³.

- Chile

El 1º de septiembre de 2022, entró en vigor la Ley 21431, la cual, modificó el Código del Trabajo de Chile para regular el contrato de los trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, el cual se encarga de reglamentar sobre las relaciones entre sus trabajadores, dependientes e independientes⁴ y las empresas.

³ MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA. GOBIERNO DE ESPAÑA. Agencia Estatal, Boletín Oficial del Estado. Legislación consolidada BOE-A-2021-15767. *"De este modo, en el Estatuto de los Trabajadores se contempla que las facultades empresariales, a las que se refiere el artículo 20 de dicha norma, pueden ser ejercidas de numerosas maneras y, entre ellas, por medio de la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo a través de una plataforma digital, que son, por lo tanto, los activos clave y esenciales de la actividad. En consecuencia, la forma indirecta o implícita de ejercicio de las facultades empresariales abarca los supuestos en los que una cierta flexibilidad o libertad por parte de la persona trabajadora en la ejecución del trabajo sea solo aparente, por llevar en realidad aparejada consecuencias o repercusiones en el mantenimiento de su empleo, en su volumen o en el resto de sus condiciones de trabajo."*

⁴ Artículo 152 Quáter Q, Inciso b), segundo párrafo: *"El trabajador de plataformas digitales será considerado como trabajador dependiente o trabajador independiente, según concurran o no los requisitos establecidos en el artículo 7º del presente Código."* Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436&idParte=0> Inciso



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Dentro de su contenido, describe el contrato laboral entre trabajadores de plataformas digitales⁵, puntualizando el deber de protección del empleador, jornada de trabajo, remuneración u honorarios y su respectivo acceso al sistema de seguridad social, derecho de desconexión, aviso previo del término de contrato, entre otros aspectos.

La Ley en comento, especifica las normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales, donde adicionalmente se incorporan artículos que regulan materias como: a) La obligación de informar sobre el servicio ofrecido; b) Transparencia y derecho a la información; c) Prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones; d) Capacitación y los elementos de protección a los trabajadores de plataformas digitales, y e) Base de cálculo de indemnizaciones legales y derechos colectivos de los trabajadores.

- Brasil

El gobierno de Brasil evalúa la creación de una ley para conductores y repartidores de aplicaciones; una de las propuestas es crear un modelo de microempresa individual y digital.

La iniciativa busca regular la relación laboral de las personas trabajadoras y las empresas de plataformas digitales de transporte de pasajeros y entrega de bienes.

⁵ Artículo 7. "Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada". Ibidem.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Dicha propuesta incorpora un contrato laboral intermitente, por la naturaleza del trabajo. Asimismo, establece la obligación para estas empresas de contratar un seguro privado de accidentes personales y seguro de vehículos, sin costo para las personas trabajadoras. Cabe señalar que, el seguro antes mencionado, contempla cuatro coberturas: muerte accidental, daños corporales, daños estéticos y daño moral. Por último, la iniciativa señala que la subcontratación no excluirá la indemnización a que está obligado el empleador cuando incurre en dolo o culpa.

En distintos organismos y foros internacionales también se han presentado propuestas con el objeto de establecer mínimos legales que garanticen el reconocimiento de la relación laboral y como consecuencia, una serie de derechos relacionados con condiciones de trabajo, protección social, seguridad y salud, derechos de asociación y defensa colectiva, entre otros. Estos mismos foros también han reconocido la necesidad de incorporar nuevas categorías normativas para otorgar protecciones específicas a los trabajadores en plataformas digitales, entre estos, destacan los derechos de transparencia, gestión algorítmica y la protección de datos privados.

Es preciso señalar los esfuerzos que ha concretado el Consejo de la Unión Europea para regular el trabajo de plataformas, a través de la Directiva presentada en diciembre del año 2021 y aprobada el 8 de marzo de 2024, donde acordaron principalmente que los Estados miembros establecerán en sus ordenamientos jurídicos la presunción legal de existencia de una relación laboral; que los trabajadores sean informados de la utilización de sistemas automatizados de



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

supervisión y de toma de decisiones que afecten a su contratación, sus condiciones de trabajo y sus ingresos, entre otras cosas, garantiza la vigilancia y la evaluación humana de las decisiones automatizadas, con inclusión del derecho a recibir explicaciones sobre dichas decisiones y a que estas sean revisadas.⁶

Por otra parte, la OIT convocó en octubre de 2022, a una reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. Si bien, la reunión no concluyó en acuerdo por la oposición de los expertos del grupo de empleadores, los representantes de los trabajadores y los gobiernos coincidieron en reconocer la existencia de brechas normativas a nivel nacional e internacional para proteger de manera adecuada a las personas que laboran en este sector, y que ello justificaba la necesidad de tener una acción normativa sobre el trabajo decente en la economía de plataformas por parte de este organismo.

La referida reunión de expertos de la OIT también destacó el acuerdo unánime de los gobiernos representados en las cuestiones claves de este sector de la economía de plataformas, entre las que destacan la dirección algorítmica del trabajo, la promoción de la igualdad de género y la oportunidad que dicho sector representa para otorgar protección social a los millones de personas que dependen de estos trabajos para su subsistencia.⁷

⁶ "Trabajadores de plataformas digitales: El Consejo confirma el acuerdo sobre nuevas normas para mejorar sus condiciones laborales". (2024, 11 marzo). Recuperado 5 de agosto de 2024, de <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/>

⁷ Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/resource/gb/346/informe-de-la-reunion-de-expertos-sobre-el-trabajo-decente-en-la-economia>



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

- México

En el caso de México, la primera reforma legislativa importante se llevó a cabo en 2016, en Yucatán; la Ley de Transporte de aquel año, reconoció a las plataformas de taxi como *empresas de redes de transporte* y estableció requisitos para su operación.

En septiembre de 2022, fue derogada y se expidió la Ley de Movilidad y Seguridad Vial del Estado de Yucatán, que mantiene el reconocimiento de las plataformas de taxi como *empresas de redes de transporte* y los requisitos para su operación.⁸

Por su parte, en la Ciudad de México, el primer avance para reconocer a las plataformas digitales y regularlas, fue el Reglamento de la Ley de Movilidad del Distrito Federal del 15 de septiembre de 2017, el cual reguló el Servicio de Transporte de Pasajeros Privado Especializado con chofer, que operan, utilizan o administran aplicaciones informáticas para el control, programación o geolocalización en dispositivos fijos o móviles a través de las cuales los particulares contratan el servicio privado de transporte con chofer en la Ciudad de México.⁹

Dicha normativa señala que, las empresas que administran plataformas virtuales deberán aportar el Registro Federal de Contribuyentes (RFC) y prohíbe generar dos o más solicitudes con una misma unidad vehicular que realice el mismo viaje a

⁸ Recuperado de: <http://www.ibd.senado.gob.mx/?q=node/109>

⁹ Artículo 55, fracción IV, del Reglamento de la Ley de Movilidad del Distrito Federal. 2017. Recuperado de: <https://paot.org.mx/centro/reglamentos/df/pdf/2017/REGLAMENTO%20DE%20LA%20LEY%20DE%20MOVILIDAD%20DEL%20DISTRITO%20FEDERAL.pdf>



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

diversas personas, en un mismo recorrido, trayecto o ruta. Regulaciones semejantes existen en los estados de Jalisco (2016) y Puebla (2017).¹⁰

En materia fiscal, a partir del 1º de junio de 2020, entró en vigor el nuevo esquema mediante el cual las empresas extranjeras que prestan servicios digitales a usuarios en México por medio de aplicaciones están obligadas al pago del Impuesto al Valor Agregado (IVA) por sus servicios.¹¹

El régimen fiscal aplicable a las personas trabajadoras en plataformas digitales es el Régimen de Actividades Empresariales con ingresos a través de Plataformas Tecnológicas.¹² Este esquema facilita y simplifica el cumplimiento de obligaciones fiscales, al contar con la opción que las plataformas tecnológicas les retengan el IVA e Impuesto Sobre la Renta (ISR) de forma definitiva y los paguen directamente al Servicio de Administración Tributaria; de esta forma, la persona trabajadora ya no tiene que realizar las declaraciones mensuales, en virtud que las retenciones que les efectúe la plataforma tecnológica tienen el carácter de pago definitivo.

Para que puedan optar por considerar la retención de impuestos que realice la plataforma tecnológica como pago definitivo, sus ingresos en el ejercicio no deben exceder de trescientos mil pesos anuales.

¹⁰ Recuperado de: La regulación del trabajo en las empresas de plataforma virtual de Costa Rica. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/regulaciondeltrabajo_chile.pdf

¹¹ Recuperado de: http://omawww.sat.gob.mx/plataformastecnologicas/Paginas/PlataformasTecnologicas_ServiciosDigitales/pt_sd_inicio.html

¹² Recuperado de: http://omawww.sat.gob.mx/plataformastecnologicas/Paginas/PersonasFisicas/personasfisicas_comprobantes.html



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

III. ARGUMENTOS QUE SUSTENTAN LA INICIATIVA

Se ha avanzado en la regulación de este tipo de trabajo; sin embargo, hace falta que, desde la normativa federal, es decir, desde la Ley Federal del Trabajo (LFT), se establezcan las condiciones necesarias para formalizar la relación laboral que existe entre las empresas de las plataformas digitales y las personas trabajadoras de las mismas, así como la regulación de todos los elementos que conlleva este tipo de empleo.

En este sentido, esta propuesta de reforma de Ley contempla la adición del Capítulo IX Bis, al Título Sexto, Trabajos Especiales, de la LFT con la finalidad de garantizar el derecho al trabajo digno, formal y flexible de las personas trabajadoras de dichas plataformas, asegurando la sostenibilidad del modelo de negocio.

La presente iniciativa incorpora derechos laborales y de seguridad social en favor de las personas trabajadoras en plataformas digitales, así como derechos, obligaciones y prohibiciones para los empleadores de las mismas, al tenor de lo siguiente:

- Define a las personas de esta modalidad como, aquellas que presten servicios personales, remunerados y subordinados, bajo el mando y supervisión de la plataforma digital de una persona física o moral.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

- Define el trabajo de plataformas digitales, como una relación laboral subordinada para el desempeño de actividades remuneradas que requieran la presencia física de la persona trabajadora para la prestación del servicio, las cuales son gestionadas por una persona física o moral en favor de terceros a través de una plataforma digital, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación para ejercer el mando y la supervisión sobre la persona trabajadora.
- Precisa las reglas para que las personas trabajadoras en plataformas digitales participen en el reparto de utilidades reconocido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos conforme al tiempo efectivamente laborado, señalado en el artículo 127 de la iniciativa, mismo que tendrá que ser superior a las 288 horas al año.

Para ello se estimó que, en promedio, las personas trabajadoras de este sector realizan 45 minutos de trabajo efectivo por cada hora laborada, siendo los restantes 15 minutos dedicados a periodos de espera. Esto resulta en un factor de productividad de 0.75 horas efectivas por cada hora trabajada. Esta métrica es esencial para entender la naturaleza del tiempo laboral en dichas plataformas y provee una base para evaluar adecuadamente las contribuciones laborales de los trabajadores en este sector emergente.

Por otro lado, el artículo 127, fracción VII, de la LFT, reconoce el derecho de los trabajadores eventuales a participar en las utilidades de las empresas



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

siempre y cuando hayan laborado al menos 60 días durante el año. Bajo un esquema laboral tradicional de 8 horas diarias de lunes a sábado y un día de descanso, esto implica que un trabajador debería acumular un total de 48 horas a la semana, 192 al mes o 384 horas de trabajo en dos meses para ser elegible para Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU). Sin embargo, en el contexto del trabajo en plataformas digitales, y aplicando el factor de 0.75 horas de trabajo efectivo por hora, el equivalente ajustado para la elegibilidad al PTU sería de 288 horas efectivas.

Esta modificación en la Ley busca adaptar los derechos laborales a las particularidades del trabajo en plataformas digitales, asegurando que los trabajadores de este sector sean tratados de manera equitativa en comparación con los esquemas laborales más tradicionales.

- Se establece que, por plataformas digitales, deberá entenderse al conjunto de mecanismos, aplicaciones informáticas, sistemas y dispositivos que asignan tareas, servicios, obras, trabajos o similares a personas trabajadoras en favor de terceros, considerando el uso de las tecnologías de la información y la comunicación que ejercen el mando y supervisión sobre la persona trabajadora.
- No considera como empleadores de las personas trabajadoras en plataformas digitales a los usuarios, consumidores o beneficiarios de tareas, servicios y obras o trabajos.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Por la naturaleza del trabajo en plataformas digitales, la iniciativa señala que este será primordialmente flexible y discontinuo, por lo que se entenderá que existe relación laboral durante el tiempo efectivamente laborado por la persona trabajadora de plataforma digital, el cual será comprendido desde que la persona trabajadora acepta prestar una tarea, servicio, obra o trabajo en la plataforma digital, hasta el momento en el que dicha prestación concluye efectivamente. Cabe señalar que, el tiempo de trabajo destinado para la plataforma será definido por la persona trabajadora.

Ahora bien, respecto al salario en el trabajo de plataformas digitales, la iniciativa establece que éste se fijará por tarea, servicio, obra o trabajo realizado. En atención a la naturaleza flexible del trabajo, dicho pago contemplará el proporcional del día de descanso semanal, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo.

Respecto al contrato laboral de las personas trabajadoras en plataformas, la propuesta de reforma establece que deberá ser individual o colectivo, mismo que será diferenciado de los términos y condiciones de la prestación del servicio en la plataforma, y podrá ser firmado de manera digital. Asimismo, se prevé la obligación de que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral autorice y registre los contratos.

Aunado a lo anterior, el modelo de contrato deberá contener lo establecido en el artículo 25 de la LFT, incluyendo para tales efectos, al menos lo siguiente: nombre, nacionalidad, edad, sexo, domicilio de las partes; naturaleza y características del



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

trabajo; determinación del sistema de contabilización de ingresos generados y de tiempo efectivamente laborado; el equipo e insumos de trabajo que se proporciona a la persona trabajadora, incluyendo lo relacionado con obligaciones de seguridad y salud en el trabajo para esta modalidad; el porcentaje del monto y método que el patrón pagará a la persona trabajadora de plataformas digitales por cada tarea, servicio, obra o trabajo, además del porcentaje o monto que puedan recibir por concepto de bonos, en caso de que hubiere; los mecanismos de contacto y de supervisión, entre la plataforma y las personas trabajadoras, y otras condiciones de trabajo que se convengan.

Por cuanto a los derechos colectivos, la iniciativa señala que las personas trabajadoras en plataformas digitales, disfrutarán de dichos derechos reconocidos en la LFT, para lo cual las empresas de plataformas digitales deberán establecer mecanismos que los garanticen.

Respecto de las reglas para la asignación de tareas, servicios, obras o trabajos, a través de algoritmos o mecanismos equivalentes deberán ser transparentes y conocidas por todas las personas trabajadoras en plataformas digitales. La iniciativa define como algoritmo al uso de sistemas de toma de decisiones que permitan ejercer de manera automatizada o análoga el mando y supervisión sobre la persona trabajadora de plataforma digital.

De igual forma, se establece la obligación de elaborar un documento denominado política de gestión algorítmica del trabajo en plataformas, mismo que formará parte



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

del contrato de trabajo de plataformas digitales y deberá ser conocido por todas las personas trabajadoras al inicio de la relación laboral, así como de manera inmediata en caso de que existan cambios en los elementos que lo conforman.

La iniciativa establece diversas obligaciones especiales para las empresas de plataformas, entre las que se encuentran: pagos de servicios en un plazo no mayor a una semana; mecanismos para llevar registros de horas trabajadas; emisión de recibos de pagos realizados; implementación de mecanismos que garanticen la seguridad de la información y datos de las personas trabajadoras; inscripción de las personas trabajadoras en el régimen obligatorio de seguridad social; así como retener y enterar el pago de cuotas; aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; mecanismo de adiestramiento, capacitación y asesoría; informar sobre las medidas de seguridad y salud; mecanismos específicos de atención y seguimiento de quejas o denuncias respecto de faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento o acoso sexual, malos tratamientos, actos discriminatorios u otros similares, en contra de las personas trabajadoras en plataformas digitales con motivo de su trabajo; informar a las personas trabajadoras en plataformas digitales por cada tarea, servicio, obra o trabajo, el pago que recibirá por motivo de estos, desglosando los conceptos aplicables en la integración del pago; proporcionar toda la información que le requiera la autoridad laboral, incluyendo en su caso los datos de terceros que presten servicios a través de las plataformas digitales, y proporcionar los instrumentos necesarios para la correcta entrega de las tareas, servicios, obras o trabajos mandados por el patrón.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Además, la iniciativa establece que el Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y en su caso el Consejo de Administración del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores publicarán en el Diario Oficial de la Federación, dentro de los 5 días siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto las Reglas de Carácter General que garanticen el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las fracciones V y VI del artículo 291 – K de la LFT.

Sirve de sustento a lo anterior, la experiencia positiva del IMSS, a través de las pruebas piloto que ha puesto en marcha para lograr el aseguramiento de las personas trabajadoras independientes¹³ y las personas trabajadoras del hogar.¹⁴ El análisis y la evaluación de los resultados de ambas pruebas piloto han sido el insumo para llevar a cabo las reformas legislativas.¹⁵

En el caso particular del IMSS y atendiendo a la dinámica laboral del sector, el periodo transitorio podrá servir para que en la reforma que posteriormente se

¹³ Recuperado de: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202203/125>

¹⁴ Recuperado de: <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202203/153>

¹⁵ El Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, en materia de personas trabajadoras del hogar, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de noviembre de 2022 y entró en vigor al día siguiente de su publicación, otorgando al IMSS un plazo de 180 días para realizar las modificaciones tendentes a la implementación del nuevo marco jurídico. Cabe destacar que previamente, en la reforma a la Ley del Seguro Social del 2 de julio de 2019, en su segundo transitorio, se estableció que se informará de los avances logrados y problemáticas encontradas durante la prueba piloto, que a la letra:

“... servirán de base para las iniciativas legales que con mayor detalle definirán en su momento los aspectos de supervisión, inspección, salarios mínimos por oficio, así como las formalidades administrativas que se consideren necesarias para lograr la certidumbre y plena efectividad que se requiere.”

Asimismo, el 23 de noviembre del 2022, el Pleno de la Cámara de Diputados, con 476 votos a favor, aprobó el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, en materia de personas trabajadoras independientes, turnada a la Cámara de Senadores para sus efectos constitucionales.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

efectúe a la Ley del Seguro Social, se plasme una normatividad que, reconociendo la dinámica del trabajo en plataformas digitales, otorgue plena certeza jurídica tanto a los trabajadores como a los patrones.

Con ello, se contribuirá al desarrollo pleno de estas actividades y al otorgamiento efectivo de las prestaciones de seguridad social para aquellos que integran a este sector y que cumplen con las condiciones establecidas en la LFT.

La iniciativa también establece obligaciones especiales para las personas trabajadoras en plataformas, siendo estas: conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, seguridad vial y las establecidas por el patrón; cuidado en la guarda, conservación y entrega de insumos, las tareas, servicios, obras o trabajos mandatados durante el tiempo efectivamente trabajado; recibir, entregar o prestar las tareas, servicios, obras o trabajos aceptados a través de la plataforma digital en los horarios y lugares convenidos; atender y utilizar los mecanismos y sistemas de las plataformas digitales para el seguimiento de la conexión y de las horas laboradas, así como en su caso para la comunicación con la plataforma; atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso; conducirse con probidad y honradez; abstenerse de realizar prácticas de discriminación, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual u otros actos relacionados, durante y con motivo del trabajo.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Por otro lado, se incorporan causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, adicionales a las señaladas en el artículo 47 de la LFT, entre las que se encuentran: presentar documentación falsa al realizar el registro de datos en la plataforma digital; comprometer, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad, privacidad de la persona usuaria o cliente de la plataforma digital; incurrir de manera reiterada en incumplimiento de las tareas, servicios, obras o trabajos aceptados por la persona trabajadora, así como de las instrucciones relacionadas con el trabajo sin causa justificada, con aviso a la persona trabajadora de al menos tres días de anticipación, previo agotamiento de los mecanismos de revisión establecidos por la empresa de plataforma digital.

Adicionalmente, la iniciativa establece que no será imputable al trabajador ni podrá limitarse o prohibirse la conexión, vinculación o acceso a la plataforma digital, cuando se incumpla la entrega o prestación de un servicio bajo cualquiera de los siguientes supuestos: el engaño a la persona trabajadora para que incurra en algún error y con esto verse afectado su trabajo; por la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador en el desempeño de su labor.

Por otro lado, la iniciativa refiere que las empresas de plataformas digitales pondrán a disposición de las personas trabajadoras mecanismos para la atención y revisión de decisiones que afecten o interrumpan la conexión, vinculación o acceso a la herramienta tecnológica, y deberán garantizar que dichos mecanismos sean gestionados por personal con autonomía y poder de revisión sobre dichas decisiones, y no por algoritmos o mecanismos similares. Además, se deberán



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

acompañar con reportes detallados que incluyan datos de tareas, servicios, obras o trabajos, así como fecha o fechas de conexión, tiempo de conexión, observaciones y calificaciones de los servicios prestados por la persona trabajadora.

Como causa especial de terminación de la relación de trabajo, la iniciativa establece la deshabilitación o cierre de la empresa de plataforma digital como causa justificada para la misma, previo aviso a las personas trabajadoras, el cual deberá darse en un plazo no menor a 15 días, contados a partir que el patrón tuvo conocimiento de la causa justificada.

La iniciativa refiere que las empresas de plataformas digitales deberán observar y proteger a sus trabajadores de actos de violencia, acoso u hostigamiento con motivo de su trabajo; al tiempo que procura la conciliación de sus labores con la vida personal y familiar.

Como prohibiciones para las empresas de plataformas digitales, la iniciativa incorpora las siguientes: cobro a las personas trabajadoras por la inscripción, uso, separación o conceptos relacionados con el esquema laboral; trabajo de menores de edad; retención de dinero a las personas trabajadoras adicional a los conceptos establecidos en la LFT; la manipulación del ingreso de las personas trabajadoras de plataformas que evite su calificación como trabajadores subordinados de plataformas digitales; el encubrimiento o la simulación que busque desvirtuar el vínculo laboral mediante contratos de carácter civil, mercantil o análogos, y la



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

prestación de servicios de puesta a disposición de personal propio en beneficio de otra persona física o moral.

De igual forma, la iniciativa prohíbe transferir a las personas trabajadoras que se encuentren sujetas a una relación laboral tradicional a un esquema de trabajo en plataformas digitales, con el fin de buscar desvirtuar el vínculo laboral, los derechos asociados con el mismo o con el objeto de reducir las cargas fiscales, de seguridad social o laborales que se desprendan de la relación de trabajo.

Además, la iniciativa establece que las empresas de plataformas digitales podrán contratar bajo esquemas laborales continuos y tradicionales, a quienes les serán aplicables las disposiciones correspondientes de la Ley respectiva.

Finalmente, se establecen también sanciones a los empleadores de este tipo de trabajo especial que incumplan las obligaciones establecidas en el nuevo capítulo.

Con ello, se contribuirá al desarrollo pleno de estas actividades y al otorgamiento efectivo de las prestaciones de seguridad social para aquellos que integran a este sector y que cumplen con las condiciones establecidas en la LFT.

IV. FUNDAMENTO LEGAL

La presente iniciativa se fundamenta en lo dispuesto por el artículo 71, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

V. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE DECRETO

DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN LA FRACCIÓN VI AL ARTÍCULO 49; LA FRACCIÓN IV AL ARTÍCULO 50; LA FRACCIÓN IX AL ARTÍCULO 127; EL CAPÍTULO IX BIS Y EL ARTÍCULO 997 – B DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

VI. ORDENAMIENTOS A MODIFICAR

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

VII. TEXTO NORMATIVO PROPUESTO

En consideración de lo anterior, y para una mejor comprensión y apreciación de la propuesta se presenta el siguiente cuadro comparativo, con las propuestas de modificación que se consideran necesarias en la normativa correspondiente:

CUADRO COMPARATIVO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
Ley Federal del Trabajo - Vigente	Propuesta de modificación
Artículo 49.- La persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:	Artículo 49.- La persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

<p>I a V (...)</p> <p>SIN CORRELATIVO</p> <p>(...)</p>	<p>I a IV (...);</p> <p>V. (...), y</p> <p>VI. Cuando se trate de personas trabajadoras en plataformas digitales. Únicamente procederá la reinstalación obligatoria en caso de violación a derechos colectivos, tales como la libertad de asociación, autonomía sindical, el derecho de huelga y de contratación colectiva.</p> <p>(...)</p>
<p>Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:</p> <p>I a III (...)</p> <p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:</p> <p>I a II (...);</p> <p>III. (...), y</p> <p>IV. Para las personas trabajadoras de plataformas digitales la indemnización consistirá en tres meses de salario. Adicionalmente se pagarán veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, tomando en cuenta el tiempo efectivamente laborado, como lo establece el artículo 291 – D del mismo ordenamiento y los salarios vencidos e</p>



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

	intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.
<p>Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ajustará a las normas siguientes:</p> <p>I a VIII (...)</p> <p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ajustará a las normas siguientes:</p> <p>I a VII (...); VIII. (...), y</p> <p>IX. Las personas trabajadoras en plataformas digitales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando el tiempo efectivamente laborado, en términos del artículo 291 – D de esta Ley, sea superior a 288 horas anuales.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>CAPITULO IX BIS</p> <p>Trabajo en plataformas digitales</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – A. Es una relación laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas que requieran la presencia física de la persona trabajadora para la prestación del servicio, las cuales son gestionadas por una persona física o moral en favor de terceros a través de una plataforma digital, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación para ejercer el mando y la supervisión sobre la persona trabajadora.</p>



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – B. Se entenderá por plataforma digital al conjunto de mecanismos, aplicaciones informáticas, sistemas y dispositivos que asignan tareas, servicios, obras, trabajos o similares a personas trabajadoras en favor de terceros, considerando el uso de las tecnologías de la información y la comunicación definidas en el artículo 330 – A de esta Ley.</p> <p>Los usuarios, consumidores o beneficiarios de tareas, servicios, obras o trabajos que se oferten a través de aplicaciones informáticas, no serán considerados patrones, ni responsables solidarios de personas trabajadoras en plataformas digitales o similares, ya que dicho carácter lo tendrá la persona física o moral que gestione o administre los servicios a través de la misma.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – C. La persona trabajadora de plataformas digitales será quien preste servicios personales, remunerados y subordinados, bajo el mando y supervisión de una persona física o moral que ofrece servicios a terceros, a través de una plataforma digital, y genere ingresos netos mensuales equivalentes a por lo menos un salario mínimo mensual de la Ciudad de México por su trabajo, independientemente del tiempo efectivamente trabajado.</p>



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Las personas trabajadoras que presten servicios a través de plataformas digitales serán consideradas trabajadoras independientes, si al final de cada mes no alcanzan a generar la percepción mencionada. Sin embargo, en dicho periodo y durante el tiempo efectivamente trabajado, se les extenderán los derechos estipulados en este capítulo, con la excepción de lo dispuesto en las fracciones V relativa a la retención y entero de cuotas de seguridad social y VI del artículo 291 – K. En todos los casos, las personas físicas y morales que administren plataformas digitales, serán responsables del pago del aseguramiento en el régimen del seguro social cuando ocurra un riesgo de trabajo durante el tiempo de trabajo efectivamente laborado.

Si la persona trabajadora de plataformas digitales deja de tener actividad por un periodo consecutivo de 30 días naturales, se entenderá terminada la relación laboral automáticamente, sin que proceda responsabilidad o indemnización por parte del empleador. En el caso en el que dicha persona vuelva a cumplir con las condiciones para ser una persona trabajadora de plataformas digitales, se



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

	<p>entenderá como el inicio de una nueva relación laboral.</p> <p>Para el caso del cálculo e integración del salario, se atenderá a lo dispuesto en el artículo 291 – F de la presente Ley.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – D. El trabajo en plataformas digitales será primordialmente flexible y discontinuo, por lo que se entenderá que existe relación laboral durante el tiempo efectivamente laborado por la persona trabajadora de plataforma digital.</p> <p>Se entenderá por tiempo de trabajo efectivamente laborado el comprendido desde que la persona trabajadora acepta prestar una tarea, servicio, obra o trabajo en la plataforma digital, hasta el momento en el que dicha prestación concluye definitivamente.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – E. El tiempo de trabajo destinado para la plataforma será definido por la persona trabajadora y tendrá completa libertad para determinarse sin horarios fijos, pudiendo conectarse y desconectarse a discreción cuando así lo requiera.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – F. El salario en el trabajo en plataformas se fijará por tarea, servicio, obra o trabajo realizado. En atención a la naturaleza flexible del trabajo, dicho pago</p>



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

	<p>contemplará el proporcional de día de descanso semanal, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras, sin que proceda el pago o reconocimiento de algún valor adicional por cualquiera de esos conceptos.</p> <p>Para efectos del cálculo de cuotas de seguridad social, no se considerarán como parte integrante del salario base de cotización los montos que las personas trabajadoras de plataformas digitales reciban por concepto de propinas.</p> <p>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen los procedimientos relativos al cálculo del ingreso neto al que se refiere el artículo 291-C.</p>
SIN CORRELATIVO	Artículo 291 – G. El trabajo en plataformas digitales deberá fijarse mediante un contrato que será distinto de los términos y condiciones de la prestación del servicio en la plataforma y podrá ser firmado de manera digital. El modelo de contrato será autorizado y registrado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
SIN CORRELATIVO	Artículo 291 – H. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato al que se refiere el artículo 291 – G, contendrá lo siguiente:



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

	<ol style="list-style-type: none">I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;II. Naturaleza y características del trabajo;III. Determinación del sistema de contabilización de ingresos generados y de tiempo efectivamente laborado;IV. El equipo e insumos de trabajo que en su caso se proporciona a la persona trabajadora, incluyendo lo relacionado con obligaciones de seguridad y salud en el trabajo para esta modalidad;V. El porcentaje del monto o método que el patrón pagará a la persona trabajadora de plataformas digitales por cada tarea, servicio, obra o trabajo, además del porcentaje o monto que puedan recibir por concepto de bonos, en caso que los hubiere;VI. Los mecanismos de contacto y de supervisión, entre la plataforma y las personas trabajadoras, yVII. Otras condiciones de trabajo que se convengan.
SIN CORRELATIVO	Artículo 291 – I. Las personas trabajadoras en plataformas digitales disfrutarán de todos los derechos, incluyendo los



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

	<p>colectivos reconocidos por la presente Ley, para lo cual las empresas de plataformas digitales deberán establecer mecanismos que garanticen su ejercicio pleno.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – J. Las reglas para la asignación de tareas, servicios, obras o trabajos, a través de algoritmos o mecanismos análogos deberán ser transparentes, claras y conocidas por todas las personas trabajadoras en plataformas digitales. Se entenderá por algoritmo el uso de sistemas de toma de decisiones que permitan ejercer de manera automatizada o análoga el mando y supervisión sobre la persona trabajadora de plataforma digital. Los prestadores de servicios en plataformas digitales deberán elaborar un documento de política de gestión algorítmica del trabajo que informe a las personas trabajadoras, utilizando un lenguaje sencillo y claro, y evitando el uso de frases inexactas, ambiguas o vagas, los elementos utilizados por los algoritmos para la toma de decisiones que puedan afectar la relación laboral. Dicho documento deberá contener lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">I. Las consecuencias del cumplimiento o incumplimiento de instrucciones otorgadas a las personas trabajadoras, incluyendo las



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

	<p>expectativas en tiempos de espera, traslado y prestación de los servicios, obras, trabajos o análogos;</p> <ul style="list-style-type: none">II. Las consecuencias e impacto de calificaciones otorgadas por terceros a las tareas, servicios, obras, trabajos o análogos proporcionados por las personas trabajadoras;III. Los incentivos y penalizaciones utilizados para incidir en la intensidad, calidad, frecuencia, tiempo o ritmo del trabajo;IV. En su caso, la existencia de categorías cuya pertenencia incida en sentido positivo o negativo en la asignación de tareas, servicios, obras, trabajos o análogos y las características o reglas generales de dichas categorías, yV. Otros criterios que podrán ser tomados en cuenta para la toma de decisiones del algoritmo, incluyendo aquellas que tengan consecuencias para el acceso o restricción a futuras tareas, bonos o sanciones y que permitan reducir la asimetría en la información con la que cuenta la persona trabajadora con motivo de su labor.
--	---



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

	<p>La política de gestión algorítmica del trabajo formará parte del contrato de trabajo de plataformas digitales y deberá ser conocido por todas las personas trabajadoras al inicio de la relación laboral, así como de manera inmediata en caso que existan cambios en los elementos antes descritos en el presente artículo, mismos que deberán ser aceptados por cada trabajador, y explicados de manera clara y sencilla. El algoritmo deberá ser razonable en sus requisitos y elementos, atendiendo a las condiciones objetivas del trabajo y no poner en riesgo la salud e integridad del trabajador, ni ser factor de discriminación en su contra.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – K. En cualquier caso, las personas físicas y morales que administren o gestionen servicios a través de plataformas digitales, en su carácter de patrón, tendrán las obligaciones especiales siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none">I. Pagar los trabajos derivados de los servicios otorgados, en un plazo no mayor a una semana;II. Establecer mecanismos para llevar registro de las horas trabajadas y tiempos de espera;III. Emitir semanalmente recibos de pagos realizados donde se haga



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

	<p>constar el número de tareas, servicios, obras o trabajos realizados, el tiempo efectivamente trabajado, el tiempo durante el que la persona trabajadora está a disposición de la plataforma para la asignación de una tarea, servicio, obra o trabajo, las retenciones legales que en su caso apliquen y demás conceptos análogos que resulten procedentes;</p> <p>IV. Implementar mecanismos que garanticen la seguridad de la información y datos personales de las personas trabajadoras utilizados desde la plataforma, así como el ejercicio de los derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación, Oposición y Portabilidad de estos, en términos de la legislación aplicable;</p> <p>V. Inscribir a las personas trabajadoras en plataformas digitales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y, en su caso, determinar, retener y enterar el pago de cuotas obrero patronales en los términos que establezcan las disposiciones en la materia;</p> <p>VI. Realizar las aportaciones correspondientes al Fondo Nacional de la Vivienda para los</p>
--	---



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

	<p>Trabajadores, en términos de la legislación aplicable;</p> <p>VII. Establecer mecanismos de adiestramiento, capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación y el uso adecuado de las plataformas digitales, además de otros materiales, insumos o herramientas necesarias para su trabajo, cuando así se convenga;</p> <p>VIII. Informar sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo que deberán considerar las personas trabajadoras de plataformas en el ejercicio de sus labores;</p> <p>IX. Establecer mecanismos específicos de atención y seguimiento de quejas o denuncias, respecto de faltas de probidad u honradez, actos de violencia laboral o violencia sexual, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento o acoso sexual, malos tratamientos, actos discriminatorios u otros similares, en contra de las personas trabajadoras en plataformas digitales con motivo de su trabajo;</p> <p>X. Informar a las personas trabajadoras en plataformas digitales el pago que recibirán por cada tarea, servicio, obra o trabajo, desglosando los</p>
--	---



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

	<p>conceptos aplicables en la integración del pago, y</p> <p>XI. Proporcionar toda la información que le requieran las autoridades laborales y de cualquier otro tipo, en relación con la prestación de servicios a través de plataformas digitales, incluyendo, en su caso, los datos de terceros que presten servicios a través de las plataformas digitales.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – L. Las personas trabajadoras en plataformas digitales, tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">I. Conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como de seguridad vial, en su caso, de acuerdo con la normativa vigente y las establecidas por el patrón;II. Poner el mayor cuidado en la guarda, conservación y entrega de insumos, las tareas, servicios, obras o trabajos mandatados durante el tiempo efectivamente trabajado;III. Recibir, entregar y prestar las tareas, servicios, obras o trabajos aceptados a través de la plataforma



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

	<p>digital en los horarios, condiciones y lugares convenidos;</p> <p>IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas de las plataformas digitales para el seguimiento de la conexión y de las horas laboradas, así como en su caso para la comunicación con la plataforma;</p> <p>V. En su caso, aportar los instrumentos necesarios para la correcta entrega de las tareas, servicios, obras o trabajos instruidos por el patrón;</p> <p>VI. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso, y</p> <p>VII. Conducirse con probidad, honradez y abstenerse de realizar prácticas de discriminación, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual u otros análogos, durante y con motivo del trabajo.</p>
SIN CORRELATIVO	Artículo 291 – M. Además de las causas establecidas en el artículo 47 de esta Ley, se podrá rescindir la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, en los siguientes supuestos:



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

	<ol style="list-style-type: none">I. Presentar documentación falsa al realizar el registro de datos en la plataforma digital;II. Comprometer, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad, o la privacidad de la persona usuaria o cliente de la plataforma digital;III. Incurrir en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos, actos discriminatorios u otros análogos, durante y con motivo de su trabajo, yIV. Incurrir de manera reiterada en incumplimiento de las tareas, servicios, obras o trabajos aceptados por la persona trabajadora, así como de las instrucciones relacionadas con el trabajo sin causa justificada. <p>Para el caso de las fracciones I a III del presente artículo, la rescisión podrá surtir efectos inmediatos, previa notificación escrita o digital al trabajador. Para el caso de la fracción IV, se deberá avisar a la persona trabajadora con al menos tres días de anticipación, previo agotamiento de los mecanismos de revisión establecidos por la</p>
--	--



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

	empresa de plataforma digital en términos del artículo 291 – P de la presente Ley.
SIN CORRELATIVO	Artículo 291 – N. Para efectos de cálculo en las indemnizaciones a las que se refiere el artículo 50 de la presente Ley, se computará como salario el promedio de lo ingresado por la persona trabajadora en la plataforma digital en los últimos seis meses.
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – O. No será imputable a las personas trabajadoras ni podrá limitarse o prohibirse la conexión, vinculación o acceso a la plataforma digital, cuando se incumpla la entrega o prestación de un servicio bajo cualquiera de los siguientes supuestos:</p> <ol style="list-style-type: none">I. El engaño de la empresa de plataforma digital a la persona trabajadora para que incurra en algún error y con esto verse afectado su trabajo;II. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador en el desempeño de su trabajo;III. La no aceptación de nuevas tareas, servicios, obras o trabajos por no recibir el salario correspondiente en la fecha y forma convenidas o acostumbradas;IV. Comprometer la empresa de plataforma digital con su



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

	<p>imprudencia, omisión o descuido inexcusables, la seguridad de las personas trabajadoras o de las personas usuarias o clientes de la plataforma digital, y</p> <p>V. La no aceptación de tareas, servicios, obras o trabajos cuando el ingreso ofrecido sea desproporcionadamente bajo o no cubra los costos operativos, de tiempo y esfuerzo, afectando negativamente a la persona trabajadora.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – P. Las personas físicas y morales que administren plataformas digitales, pondrán a disposición de las personas trabajadoras mecanismos para la atención y revisión de decisiones que afecten o interrumpan la conexión, vinculación o acceso a la plataforma digital y deberán garantizar que dichos mecanismos sean gestionados por personal con autonomía y poder de revisión sobre dichas decisiones y no por algoritmos o mecanismos similares.</p> <p>Será nula toda rescisión, limitante o prohibición en la conexión, vinculación o acceso a la plataforma en la que no se entregue un aviso escrito, de forma análoga o a través de la plataforma digital, que</p>



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

	<p>refiera inmediatamente y de manera clara la conducta o las conductas que motivan la decisión.</p> <p>Este aviso deberá ir acompañado del reporte detallado con datos de tareas, servicios, obras o trabajos, así como fecha o fechas de conexión, tiempo de conexión, observaciones y calificaciones de los servicios prestados por la persona trabajadora.</p> <p>En caso de no llegar a un acuerdo o solución, las partes deberán acudir ante las autoridades conciliatorias, conforme a lo previsto en el artículo 684-B de esta Ley.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – Q. Será causa especial de terminación de la relación de trabajo, la deshabilitación o cierre de la empresa de plataforma digital por causa justificada y previo aviso a las personas trabajadoras.</p> <p>El aviso deberá darse en un plazo no menor a 15 días, contados a partir que el patrón tuvo conocimiento de la causa justificada de la deshabilitación o cierre de la plataforma digital.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – R. Las empresas de plataformas digitales deberán observar una perspectiva de género que proteja a las personas trabajadoras de actos de</p>



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

	discriminación, violencia laboral, violencia sexual, acoso u hostigamiento con motivo de su trabajo, y que permita conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – S. Las empresas de plataformas digitales tienen prohibido:</p> <ol style="list-style-type: none">I. El cobro a las personas trabajadoras por la inscripción, uso, separación o conceptos similares, relacionados con la relación laboral;II. El trabajo de personas menores de edad;III. La retención de dinero a las personas trabajadoras adicional a los conceptos establecidos en la Ley;IV. Establecer restricciones de conexión a las personas trabajadoras en plataformas digitales, salvo en los casos que establece el artículo 291 – M;V. El encubrimiento o la simulación que busque desvirtuar el vínculo laboral mediante contratos de carácter civil, mercantil u otros;VI. La prestación de servicios de puesta a disposición de personal propio en beneficio de otra persona física o moral, y



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

	VII. Manipular el ingreso de las personas trabajadoras para evitar su calificación como trabajadores subordinados de plataformas digitales.
SIN CORRELATIVO	Artículo 291 – T. Queda prohibido transferir a las personas trabajadoras que se encuentren sujetas a una relación laboral tradicional a un esquema de trabajo en plataformas digitales, con el fin de buscar desvirtuar el vínculo laboral, los derechos asociados con el mismo o con el objeto de reducir las cargas fiscales, de seguridad social o laborales que se desprendan de la relación de trabajo.
SIN CORRELATIVO	Artículo 291 – U. Las empresas de plataformas digitales podrán contratar a personas trabajadoras bajo esquemas laborales continuos y tradicionales, a quienes les serán aplicables las disposiciones correspondientes de la Ley respectiva.
SIN CORRELATIVO	Artículo 997 – B. Las personas físicas o morales que administren plataformas digitales, en su carácter de patrón, que violen las normas protectoras del trabajo en plataformas digitales, con independencia de las sanciones que correspondan en las leyes respectivas, se les impondrá una multa por el equivalente a:



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

	<ol style="list-style-type: none">I. De 2000 a 25000 veces la Unidad de Medida y Actualización, cuando no se registre el modelo de contrato en términos del artículo 291 – G de esta Ley;II. De 1000 a 25000 veces la Unidad de Medida y Actualización, cuando no emitan o informen de cambios en el documento de política de gestión algorítmica al que se refiere el artículo 291 – J de esta Ley;III. De 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización, cuando violen las disposiciones contenidas en el artículo 291 – K de esta Ley, yIV. De 500 a 25000 veces la Unidad de Medida y Actualización, cuando no establezcan los mecanismos contemplados en el artículo 291 – P de esta Ley.
--	--

Por todo lo anteriormente expuesto, el Ejecutivo Federal a mi cargo, en ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 71, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, someto a consideración de esta honorable soberanía la siguiente Iniciativa con Proyecto de:



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN LA FRACCIÓN VI AL ARTÍCULO 49; LA FRACCIÓN IV AL ARTÍCULO 50; LA FRACCIÓN IX AL ARTÍCULO 127; EL CAPÍTULO IX BIS Y EL ARTÍCULO 997 – B DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo Único. Se adicionan la fracción VI al artículo 49; la fracción IV al artículo 50; la fracción IX al artículo 127; el capítulo IX Bis y el artículo 997 – B de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 49.- La persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I a IV (...);

V. (...), y

VI. Cuando se trate de personas trabajadoras en plataformas digitales. Únicamente procederá la reinstalación obligatoria en caso de violación a derechos colectivos, tales como la libertad de asociación, autonomía sindical, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

(...)

Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I a II (...);



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

III. (...), y

IV. Para las personas trabajadoras de plataformas digitales la indemnización consistirá en tres meses de salario. Adicionalmente se pagarán veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, tomando en cuenta el tiempo efectivamente laborado, como lo establece el artículo 291 – D del mismo ordenamiento y los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.

Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ajustará a las normas siguientes:

I a VII (...);

VIII. (...), y

IX. Las personas trabajadoras en plataformas digitales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando el tiempo efectivamente laborado, en términos del artículo 291 – D de esta Ley, sea superior a 288 horas anuales.

CAPÍTULO IX BIS

TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Artículo 291 – A. Es una relación laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas que requieran la presencia física de la persona trabajadora para la prestación del servicio, las cuales son gestionadas por una persona física o moral en favor de terceros a través de una plataforma digital, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación para ejercer el mando y la supervisión sobre la persona trabajadora.

Artículo 291 – B. Se entenderá por plataforma digital al conjunto de mecanismos, aplicaciones informáticas, sistemas y dispositivos que asignan tareas, servicios, obras, trabajos o similares a personas trabajadoras en favor de terceros, considerando el uso de las tecnologías de la información y la comunicación definidas en el artículo 330 – A de esta Ley.

Los usuarios, consumidores o beneficiarios de tareas, servicios, obras o trabajos que se oferten a través de aplicaciones informáticas, no serán considerados patrones, ni responsables solidarios de personas trabajadoras en plataformas digitales o similares, ya que dicho carácter lo tendrá la persona física o moral que gestione o administre los servicios a través de la misma.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Artículo 291 – C. La persona trabajadora de plataformas digitales será quien preste servicios personales, remunerados y subordinados, bajo el mando y supervisión de una persona física o moral que ofrece servicios a terceros, a través de una plataforma digital, y genere ingresos netos mensuales equivalentes a por lo menos un salario mínimo mensual de la Ciudad de México por su trabajo, independientemente del tiempo efectivamente trabajado.

Las personas trabajadoras que presten servicios a través de plataformas digitales serán consideradas trabajadoras independientes, si al final de cada mes no alcanzan a generar la percepción mencionada. Sin embargo, en dicho periodo y durante el tiempo efectivamente trabajado, se les extenderán los derechos estipulados en este capítulo, con la excepción de lo dispuesto en las fracciones V relativa a la retención y entero de cuotas de seguridad social y VI del artículo 291 – K. En todos los casos, las personas físicas y morales que administren plataformas digitales, serán responsables del pago del aseguramiento en el régimen del seguro social cuando ocurra un riesgo de trabajo durante el tiempo de trabajo efectivamente laborado.

Si la persona trabajadora de plataformas digitales deja de tener actividad por un periodo consecutivo de 30 días naturales, se entenderá terminada la relación laboral automáticamente, sin que proceda responsabilidad o indemnización por parte del empleador. En el caso en el que dicha persona vuelva a cumplir con las condiciones para ser una persona trabajadora de plataformas digitales, se entenderá como el inicio de una nueva relación laboral.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Para el caso del cálculo e integración del salario, se atenderá a lo dispuesto en el artículo 291 – F de la presente Ley.

Artículo 291 – D. El trabajo en plataformas digitales será primordialmente flexible y discontinuo, por lo que se entenderá que existe relación laboral durante el tiempo efectivamente laborado por la persona trabajadora de plataforma digital.

Se entenderá por tiempo de trabajo efectivamente laborado el comprendido desde que la persona trabajadora acepta prestar una tarea, servicio, obra o trabajo en la plataforma digital, hasta el momento en el que dicha prestación concluye definitivamente.

Artículo 291 – E. El tiempo de trabajo destinado para la plataforma será definido por la persona trabajadora y tendrá completa libertad para determinarse sin horarios fijos, pudiendo conectarse y desconectarse a discreción cuando así lo requiera.

Artículo 291 – F. El salario en el trabajo en plataformas se fijará por tarea, servicio, obra o trabajo realizado. En atención a la naturaleza flexible del trabajo, dicho pago contemplará el proporcional de día de descanso semanal, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras, sin que



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

proceda el pago o reconocimiento de algún valor adicional por cualquiera de esos conceptos.

Para efectos del cálculo de cuotas de seguridad social, no se considerarán como parte integrante del salario base de cotización los montos que las personas trabajadoras de plataformas digitales reciban por concepto de propinas.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen los procedimientos relativos al cálculo del ingreso neto al que se refiere el artículo 291-C.

Artículo 291 – G. El trabajo en plataformas digitales deberá fijarse mediante un contrato que será distinto de los términos y condiciones de la prestación del servicio en la plataforma y podrá ser firmado de manera digital. El modelo de contrato será autorizado y registrado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Artículo 291 – H. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato al que se refiere el artículo 291 – G, contendrá lo siguiente:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;
- II. Naturaleza y características del trabajo;



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

- III. Determinación del sistema de contabilización de ingresos generados y de tiempo efectivamente laborado;
- IV. El equipo e insumos de trabajo que en su caso se proporciona a la persona trabajadora, incluyendo lo relacionado con obligaciones de seguridad y salud en el trabajo para esta modalidad;
- V. El porcentaje del monto o método que el patrón pagará a la persona trabajadora de plataformas digitales por cada tarea, servicio, obra o trabajo, además del porcentaje o monto que puedan recibir por concepto de bonos, en caso que los hubiere;
- VI. Los mecanismos de contacto y de supervisión, entre la plataforma y las personas trabajadoras, y
- VII. Otras condiciones de trabajo que se convengan.

Artículo 291 – I. Las personas trabajadoras en plataformas digitales disfrutarán de todos los derechos, incluyendo los colectivos reconocidos por la presente Ley, para lo cual las empresas de plataformas digitales deberán establecer mecanismos que garanticen su ejercicio pleno.

Artículo 291 – J. Las reglas para la asignación de tareas, servicios, obras o trabajos, a través de algoritmos o mecanismos análogos deberán ser transparentes, claras y conocidas por todas las personas trabajadoras en



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

plataformas digitales. Se entenderá por algoritmo el uso de sistemas de toma de decisiones que permitan ejercer de manera automatizada o análoga el mando y supervisión sobre la persona trabajadora de plataforma digital. Los prestadores de servicios en plataformas digitales deberán elaborar un documento de política de gestión algorítmica del trabajo que informe a las personas trabajadoras, utilizando un lenguaje sencillo y claro, y evitando el uso de frases inexactas, ambiguas o vagas, los elementos utilizados por los algoritmos para la toma de decisiones que puedan afectar la relación laboral. Dicho documento deberá contener lo siguiente:

- I. Las consecuencias del cumplimiento o incumplimiento de instrucciones otorgadas a las personas trabajadoras, incluyendo las expectativas en tiempos de espera, traslado y prestación de los servicios, obras, trabajos o análogos;
- II. Las consecuencias e impacto de calificaciones otorgadas por terceros a las tareas, servicios, obras, trabajos o análogos proporcionados por las personas trabajadoras;
- III. Los incentivos y penalizaciones utilizados para incidir en la intensidad, calidad, frecuencia, tiempo o ritmo del trabajo;
- IV. En su caso, la existencia de categorías cuya pertenencia incida en sentido positivo o negativo en la asignación de tareas, servicios, obras, trabajos o análogos y las características o reglas generales de dichas categorías, y



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

V. Otros criterios que podrán ser tomados en cuenta para la toma de decisiones del algoritmo, incluyendo aquellas que tengan consecuencias para el acceso o restricción a futuras tareas, bonos o sanciones y que permitan reducir la asimetría en la información con la que cuenta la persona trabajadora con motivo de su labor.

La política de gestión algorítmica del trabajo formará parte del contrato de trabajo de plataformas digitales y deberá ser conocido por todas las personas trabajadoras al inicio de la relación laboral, así como de manera inmediata en caso que existan cambios en los elementos antes descritos en el presente artículo, mismos que deberán ser aceptados por cada trabajador, y explicados de manera clara y sencilla. El algoritmo deberá ser razonable en sus requisitos y elementos, atendiendo a las condiciones objetivas del trabajo y no poner en riesgo la salud e integridad del trabajador, ni ser factor de discriminación en su contra.

Artículo 291 – K. En cualquier caso, las personas físicas y morales que administren o gestionen servicios a través de plataformas digitales, en su carácter de patrón, tendrán las obligaciones especiales siguientes:

- I. Pagar los trabajos derivados de los servicios otorgados, en un plazo no mayor a una semana;
- II. Establecer mecanismos para llevar registro de las horas trabajadas y tiempos de espera;



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

III. Emitir semanalmente recibos de pagos realizados donde se haga constar el número de tareas, servicios, obras o trabajos realizados, el tiempo efectivamente trabajado, el tiempo durante el que la persona trabajadora está a disposición de la plataforma para la asignación de una tarea, servicio, obra o trabajo, las retenciones legales que en su caso apliquen y demás conceptos análogos que resulten procedentes;

IV. Implementar mecanismos que garanticen la seguridad de la información y datos personales de las personas trabajadoras utilizados desde la plataforma, así como el ejercicio de los derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación, Oposición y Portabilidad de estos, en términos de la legislación aplicable;

V. Inscribir a las personas trabajadoras en plataformas digitales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y, en su caso, determinar, retener y enterar el pago de cuotas obrero patronales en los términos que establezcan las disposiciones en la materia;

VI. Realizar las aportaciones correspondientes al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en términos de la legislación aplicable;

VII. Establecer mecanismos de adiestramiento, capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación y el uso adecuado de las plataformas digitales, además de otros materiales, insumos o herramientas necesarias para su trabajo, cuando así se convenga;



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

VIII. Informar sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo que deberán considerar las personas trabajadoras de plataformas en el ejercicio de sus labores;

IX. Establecer mecanismos específicos de atención y seguimiento de quejas o denuncias, respecto de faltas de probidad u honradez, actos de violencia laboral o violencia sexual, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento o acoso sexual, malos tratamientos, actos discriminatorios u otros similares, en contra de las personas trabajadoras en plataformas digitales con motivo de su trabajo;

X. Informar a las personas trabajadoras en plataformas digitales el pago que recibirán por cada tarea, servicio, obra o trabajo, desglosando los conceptos aplicables en la integración del pago, y

XI. Proporcionar toda la información que le requieran las autoridades laborales y de cualquier otro tipo, en relación con la prestación de servicios a través de plataformas digitales, incluyendo, en su caso, los datos de terceros que presten servicios a través de las plataformas digitales.

Artículo 291 – L. Las personas trabajadoras en plataformas digitales, tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como de seguridad vial, en su caso, de acuerdo con la normativa vigente y las establecidas por el patrón;



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

- II. Poner el mayor cuidado en la guarda, conservación y entrega de insumos, las tareas, servicios, obras o trabajos mandatados durante el tiempo efectivamente trabajado;
- III. Recibir, entregar y prestar las tareas, servicios, obras o trabajos aceptados a través de la plataforma digital en los horarios, condiciones y lugares convenidos;
- IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas de las plataformas digitales para el seguimiento de la conexión y de las horas laboradas, así como en su caso para la comunicación con la plataforma;
- V. En su caso, aportar los instrumentos necesarios para la correcta entrega de las tareas, servicios, obras o trabajos instruidos por el patrón;
- VI. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso, y
- VII. Conducirse con probidad, honradez y abstenerse de realizar prácticas de discriminación, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual u otros análogos, durante y con motivo del trabajo.

Artículo 291 – M. Además de las causas establecidas en el artículo 47 de esta Ley, se podrá rescindir la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, en los siguientes supuestos:



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

- I. Presentar documentación falsa al realizar el registro de datos en la plataforma digital;
- II. Comprometer, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad, o la privacidad de la persona usuaria o cliente de la plataforma digital;
- III. Incurrir en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos, actos discriminatorios u otros análogos, durante y con motivo de su trabajo, y
- IV. Incurrir de manera reiterada en incumplimiento de las tareas, servicios, obras o trabajos aceptados por la persona trabajadora, así como de las instrucciones relacionadas con el trabajo sin causa justificada.

Para el caso de las fracciones I a III del presente artículo, la rescisión podrá surtir efectos inmediatos, previa notificación escrita o digital al trabajador. Para el caso de la fracción IV, se deberá avisar a la persona trabajadora con al menos tres días de anticipación, previo agotamiento de los mecanismos de revisión establecidos por la empresa de plataforma digital en términos del artículo 291 – P de la presente Ley.

Artículo 291 – N. Para efectos de cálculo en las indemnizaciones a las que se refiere el artículo 50 de la presente Ley, se computará como salario el



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

promedio de lo ingresado por la persona trabajadora en la plataforma digital en los últimos seis meses.

Artículo 291 – O. No será imputable a las personas trabajadoras ni podrá limitarse o prohibirse la conexión, vinculación o acceso a la plataforma digital, cuando se incumpla la entrega o prestación de un servicio bajo cualquiera de los siguientes supuestos:

- I. El engaño de la empresa de plataforma digital a la persona trabajadora para que incurra en algún error y con esto verse afectado su trabajo;
- II. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador en el desempeño de su trabajo;
- III. La no aceptación de nuevas tareas, servicios, obras o trabajos por no recibir el salario correspondiente en la fecha y forma convenidas o acostumbradas;
- IV. Comprometer la empresa de plataforma digital con su imprudencia, omisión o descuido inexcusables, la seguridad de las personas trabajadoras o de las personas usuarias o clientes de la plataforma digital, y
- V. La no aceptación de tareas, servicios, obras o trabajos cuando el ingreso ofrecido sea desproporcionadamente bajo o no cubra los costos operativos, de tiempo y esfuerzo, afectando negativamente a la persona trabajadora.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Artículo 291 – P. Las personas físicas y morales que administren plataformas digitales, pondrán a disposición de las personas trabajadoras mecanismos para la atención y revisión de decisiones que afecten o interrumpan la conexión, vinculación o acceso a la plataforma digital y deberán garantizar que dichos mecanismos sean gestionados por personal con autonomía y poder de revisión sobre dichas decisiones y no por algoritmos o mecanismos similares.

Será nula toda rescisión, limitante o prohibición en la conexión, vinculación o acceso a la plataforma en la que no se entregue un aviso escrito, de forma análoga o a través de la plataforma digital, que refiera inmediatamente y de manera clara la conducta o las conductas que motivan la decisión.

Este aviso deberá ir acompañado del reporte detallado con datos de tareas, servicios, obras o trabajos, así como fecha o fechas de conexión, tiempo de conexión, observaciones y calificaciones de los servicios prestados por la persona trabajadora.

En caso de no llegar a un acuerdo o solución, las partes deberán acudir ante las autoridades conciliatorias, conforme a lo previsto en el artículo 684-B de esta Ley.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Artículo 291 – Q. Será causa especial de terminación de la relación de trabajo, la deshabilitación o cierre de la empresa de plataforma digital por causa justificada y previo aviso a las personas trabajadoras.

El aviso deberá darse en un plazo no menor a 15 días, contados a partir que el patrón tuvo conocimiento de la causa justificada de la deshabilitación o cierre de la plataforma digital.

Artículo 291 – R. Las empresas de plataformas digitales deberán observar una perspectiva de género que proteja a las personas trabajadoras de actos de discriminación, violencia laboral, violencia sexual, acoso u hostigamiento con motivo de su trabajo, y que permita conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.

Artículo 291 – S. Las empresas de plataformas digitales tienen prohibido:

- I. El cobro a las personas trabajadoras por la inscripción, uso, separación o conceptos similares, relacionados con la relación laboral;
- II. El trabajo de personas menores de edad;
- III. La retención de dinero a las personas trabajadoras adicional a los conceptos establecidos en la Ley;
- IV. Establecer restricciones de conexión a las personas trabajadoras en plataformas digitales, salvo en los casos que establece el artículo 291– M;



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

- V. El encubrimiento o la simulación que busque desvirtuar el vínculo laboral mediante contratos de carácter civil, mercantil u otros;
- VI. La prestación de servicios de puesta a disposición de personal propio en beneficio de otra persona física o moral, y
- VII. Manipular el ingreso de las personas trabajadoras para evitar su calificación como trabajadores subordinados de plataformas digitales.

Artículo 291 – T. Queda prohibido transferir a las personas trabajadoras que se encuentren sujetas a una relación laboral tradicional a un esquema de trabajo en plataformas digitales, con el fin de buscar desvirtuar el vínculo laboral, los derechos asociados con el mismo o con el objeto de reducir las cargas fiscales, de seguridad social o laborales que se desprendan de la relación de trabajo.

Artículo 291 – U. Las empresas de plataformas digitales podrán contratar a personas trabajadoras bajo esquemas laborales continuos y tradicionales, a quienes les serán aplicables las disposiciones correspondientes de la Ley respectiva.

Artículo 997 – B. Las personas físicas o morales que administren plataformas digitales, en su carácter de patrón, que violen las normas protectoras del trabajo en plataformas digitales, con independencia de las



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

sanciones que correspondan en las leyes respectivas, se les impondrá una multa por el equivalente a:

- I. De 2000 a 25000 veces la Unidad de Medida y Actualización, cuando no se registre el modelo de contrato en términos del artículo 291 – G de esta Ley;
- II. De 1000 a 25000 veces la Unidad de Medida y Actualización, cuando no emitan o informen de cambios en el documento de política de gestión algorítmica al que se refiere el artículo 291 – J de esta Ley;
- III. De 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización, cuando violen las disposiciones contenidas en el artículo 291 – K de esta Ley, y
- IV. De 500 a 25000 veces la Unidad de Medida y Actualización, cuando no establezcan los mecanismos contemplados en el artículo 291 – P de esta Ley.

VIII.- ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Primero. El presente Decreto entrará en vigor 180 días después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. El Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social y, en su caso, el Consejo de Administración del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, publicarán en el Diario Oficial de la Federación, dentro de los



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

5 días siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto, las reglas de carácter general que garanticen el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las fracciones V y VI del artículo 291 – K de esta Ley, a través de una prueba piloto de participación obligatoria para el aseguramiento de personas trabajadoras de plataformas digitales.

Tercero. El Instituto Mexicano del Seguro Social contará con un plazo de 180 días naturales, contados a partir de la publicación de las reglas de carácter general, para que considerando los resultados que arroje la prueba piloto para el aseguramiento de personas trabajadoras de plataformas digitales, se preparen las iniciativas que con mayor detalle definirán los aspectos relativos al cumplimiento de dichas obligaciones, mismas que serán presentadas ante el poder legislativo para su discusión. En su caso, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores podrá proponer adecuaciones normativas equivalentes en el ámbito de su competencia.

Cuarto. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá recopilar, elaborar, procesar y divulgar información con el fin de facilitar la comprensión de los derechos y obligaciones que se desprendan de las relaciones de trabajo en plataformas digitales.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Quinto. La temporalidad indicada en la fracción IX del artículo 127 de esta Ley, se obtiene considerando el tiempo de trabajo en 45 minutos por cada hora y 15 minutos de tiempo de espera para la recepción de tareas, servicios y, obras o trabajos; lo que se traduce en un factor de 0.75 de actividad efectivamente laborada por cada hora.

Al aplicar el factor a una jornada de 8 horas da como resultado 6 diarias, lo que representa 36 semanales o 144 mensuales, por lo que al tomar en consideración la temporalidad establecida en la fracción VII del artículo citado, se equipara a 288 horas de actividad efectivamente laborada.

Sexto. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con 5 días posteriores a la entrada en vigor del presente decreto para publicar las disposiciones de carácter general que definirán el cálculo del ingreso neto a las que se refiere el artículo 291 – F.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Hoja de firma de la Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan la fracción VI al artículo 49; la fracción IV al artículo 50; la fracción IX al artículo 127; el capítulo IX Bis y el artículo 997 – B de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo en plataformas digitales.

IX.- LUGAR Y FECHA

Ciudad de México, a 29 de noviembre de 2024.

X.- NOMBRE Y FIRMA

PRESIDENTA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Claudia Sheinbaum
CLAUDIA SHEINBAUM PARDO

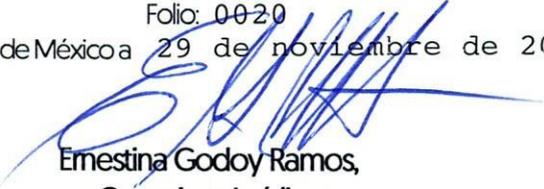


CONSEJERÍA JURÍDICA DEL
EJECUTIVO FEDERAL

COMPILACIÓN JURÍDICA
INICIATIVAS DE LEY Y COMUNICADOS

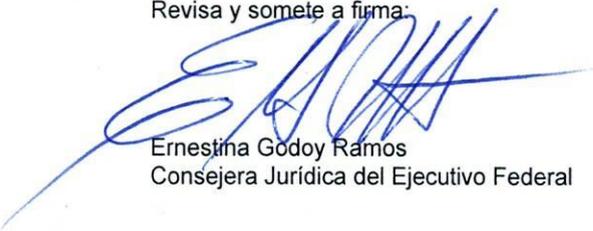
Folio: 0020

Ciudad de México a 29 de noviembre de 2024



Ernestina Godoy Ramos,
Consejera Jurídica

Revisa y somete a firma:



Ernestina Godoy Ramos
Consejera Jurídica del Ejecutivo Federal

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA; DE LA LEY GENERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA; DE LA LEY DE CÁMARAS EMPRESARIALES Y SUS CONFEDERACIONES; DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y, DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL, PRESENTADA POR LAS DIPUTADAS PATRICIA MERCADO CASTRO E IRAIS VIRGINIA REYES DE LA TORRE, INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.

Las suscritas **Diputadas Patricia Mercado Castro e Irais Virginia Reyes de la Torre, integrantes del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano** en la LXVI Legislatura, con fundamento en los artículos 71 fracción II de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*; 6, numeral 1, 77 y 78 del *Reglamento de la Cámara de Diputados*, sometemos a la consideración del Pleno de la H. Cámara de Diputados la siguiente Iniciativa, con base en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Introducción.

Durante mucho tiempo se nos dijo que un modelo de desarrollo iba a traer, por sí mismo, una mayor igualdad económica para todos los grupos y sectores de la sociedad. Pero no fue así, porque subsisten profundas estructuras de desigualdad con componentes culturales, sociales y políticos, que impiden que se cumplan las teorías del “derrame” de la riqueza.

Los beneficios del crecimiento no han sido parejos, porque se distribuyen de acuerdo a las relaciones de poder, a la situación social o a los esquemas de organización del trabajo y en gran medida, aunque con el avance de los derechos humanos muchas de las barreras formales y legales se han eliminado para el trabajo de las mujeres, la desigualdad persiste.

En los hechos, hay un sinfín de obstáculos y diferencias que surgen cuando las mujeres pisamos un centro de trabajo. Los “techos y muros de cristal”, “los pisos

pegajosos” y otros conceptos que ya muchas pensadoras feministas han creado explican los límites a las posibilidades de ascenso, mejora y rotación de las trabajadoras. Son la razón de esas enormes brechas en salarios y prestaciones, de las prácticas de acoso y violencia que muchas deben aceptar para conservar sus ingresos, y de las menores perspectivas de independencia económica y desarrollo profesional.

Desde los feminismos, por largo tiempo hemos planteado poner en el centro del debate la división sexual del trabajo y cómo influye en las oportunidades que tienen las mujeres, en especial aquellas que son madres, para desarrollar sus carreras laborales. Esta división establece para nosotras la obligación, no remunerada, de hacernos cargo de hijas e hijos, de personas adultas mayores, de familiares con alguna discapacidad, de nuestros hogares y de los alimentos de las y los demás.

A inicios de la era capitalista, el trabajo remunerado era un terreno vedado para las mujeres. Se juzgaba y se señalaba a las mujeres que cobraban por su trabajo por salirse del patrón tradicional de actividades que se hacían sin remuneración, como un supuesto acto “de amor” y un imperativo moral tradicional. Con la entrada gradual de las mujeres al mercado laboral, surgió una contradicción entre, por un lado, el concepto tradicional de una mujer que cuida a las hijas e hijos y se encarga del hogar y, por el otro, la mujer “liberada” que tiene un empleo remunerado y contribuye al ingreso de su familia o la sostiene. En la actualidad, las mujeres nos enfrentamos a la resignificación de estos dos trabajos, pero más allá del lenguaje, a la carga laboral que representa cumplir en ambas esferas.

En las últimas décadas, ha crecido la discusión de temas relacionados con los derechos de las mujeres, uno de los más importantes es el relativo a la discriminación salarial, pues “por realizar un trabajo de igual valor, las mujeres siguen ganando menos que los hombres, y la disparidad de remuneración por motivos de género sigue existiendo”;¹ es decir, a pesar que la participación en la economía, y el ingreso de las mujeres en el espacio laboral, ha ido en aumento,

¹ Organización Internacional del Trabajo, “Igualdad de remuneración. Activador fundamental de la igualdad de género”, 2015. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/briefingnote/wcms_438286.pdf

persiste la desprotección y precarización.

Las personas trabajadoras esperan con impaciencia el día de cobro en todo el mundo. Pero, aunque un sueldo pueda suponer una sensación de alivio, satisfacción o alegría, también puede representar una injusticia, un duro recordatorio de las desigualdades persistentes entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo.²

El Convenio **relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor**, o **Convenio sobre igualdad de remuneración**,³ es el centésimo convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el principal dirigido a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor [C100]. Los Estados parte del convenio se comprometen a alcanzar dicha igualdad de remuneración por medio de la legislación, la introducción de un sistema para la determinación de los salarios y/o la promoción de acuerdos de negociación colectiva. El convenio 100 es uno de los ocho convenios fundamentales de la OIT.

El C100, ratificado por México el 23 de agosto de 1952, señala en su artículo 1 que la expresión ***igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*** designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Asimismo, señala que todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, **promover** y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, **garantizar** la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

El C100 establece que este principio se deberá aplicar sea por medio de: **a) la legislación nacional**; b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; c) contratos colectivos celebrados

² ONU Mujeres, "Todo lo que necesita saber para impulsar la igualdad salarial".. 22 de febrero de 2024. Visible en la siguiente dirección electrónica: <https://acortar.link/sygnNd>

³ Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptado en Ginebra, Suiza, el 29 de junio de 1951 y que entró en vigor el 23 de mayo de 1953. visible en: <https://acortar.link/dkibbV>

entre empleadores y trabajadores; o d) la acción conjunta de estos diversos medios.

El Índice Global de Brecha de Género 2023, elaborado por el Foro Económico Mundial,⁴ arrojó diversos datos de interés internacional que deben ser considerados para avanzar en la reducción de dicha brecha. Se menciona que, si se consideran los 102 países incluidos de forma continua entre 2006 y 2023, la brecha se cerró en un 68,6% en 2023, recuperándose al nivel informado en la edición de 2020 y avanzando unos modestos 4.1 puntos porcentuales desde la primera edición del informe en 2006. **Al ritmo actual de progreso, se necesitarán 131 años para alcanzar la paridad plena.** Si bien el puntaje de paridad global se ha recuperado a los niveles previos a la pandemia, el ritmo general de cambio se ha desacelerado significativamente. Incluso volver al horizonte temporal de 100 años para la paridad proyectado en la edición de 2020 requeriría una aceleración significativa.

Según el Índice Global de Brecha de Género 2023, ningún país ha logrado aún la paridad de género total, aunque los nueve primeros países (Islandia, Noruega, Finlandia, Nueva Zelanda, Suecia, Alemania, Nicaragua, Namibia y Lituania) han cerrado al menos el 80% de su brecha. Por decimocuarto año consecutivo, Islandia (91,2%) ocupa la primera posición. También sigue siendo el único país que ha cerrado más del 90% de su brecha de género.

Las mujeres han estado (re)ingresando a la fuerza laboral a un ritmo ligeramente superior al de los hombres, lo que ha dado lugar a una modesta recuperación con respecto al mínimo del año pasado. Entre la edición de 2022 y la de 2023, la paridad en la tasa de participación en la fuerza laboral aumentó del 63% al 64%. Sin embargo, la recuperación de la participación de las mujeres en la fuerza laboral sigue sin terminar, ya que este indicador sigue estando en el segundo punto más bajo desde la primera edición del índice en 2006 y significativamente por debajo de su máximo de 2009 del 69%. Para agravar estos patrones, las mujeres siguen enfrentándose a tasas de desempleo más altas que los hombres, con una tasa de desempleo mundial de alrededor del 4.5% para las mujeres y del 4.3% para los hombres. Incluso cuando las mujeres consiguen empleo, a menudo

⁴ World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2023*, Visible en: <https://acortar.link/NCM4H5>

se enfrentan a condiciones de trabajo deficientes: **una parte importante de la recuperación del empleo desde 2020 puede atribuirse al empleo informal, según el cual, de cada cinco empleos creados para mujeres, cuatro están dentro de la economía informal; para los hombres, la proporción es de dos de cada tres empleos.**⁵

En México, una mujer puede ganar hasta 30% menos que un hombre por realizar el mismo trabajo. Según el Foro Económico Mundial, México ocupa el lugar número 128 de entre 144 países en términos de desigualdad de los salarios entre hombres y mujeres, y que según dicho organismo existen índices de mayor equidad entre países de África y Centroamérica.

Lo anterior evidencia que, desafortunadamente, nuestro país presenta serios focos rojos en materia de prácticas discriminatorias contra la mujer, particularmente en lo relacionado con el ámbito laboral, en donde no sólo existe una persistencia de violencia física y psicológica, sino que persiste una práctica generalizada tendiente a privilegiar los salarios masculinos por encima de los femeninos.

De acuerdo con los datos recientes del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el empleo para las mujeres ha crecido casi al doble que para los hombres en los últimos años. Sin embargo, el empleo de las mujeres es un empleo precario; incluso en economías avanzadas, las mujeres están en pequeños negocios, con contratos de tiempo parcial y en trabajos altamente feminizados.

II. Antecedentes del Dictamen aprobado por la Sexagésima Cuarta Legislatura de la Cámara de Senadores el 10 de marzo de 2021.⁶

El 10 de marzo de 2021, semana en la que se conmemoró el Día Internacional de la Mujer, el Pleno del Senado de la República de la Sexagésima Cuarta Legislatura aprobó el Dictamen en materia de Igualdad Salarial, dictamen que había sido votado el 18 de noviembre de 2020 en las Comisiones Unidas de

⁵ *Ídem.*

⁶ Gaceta del Senado de la República. Visible en:
https://www.senado.gob.mx/66/gaceta_del_senado/documento/115867

Trabajo y Previsión Social, Para la Igualdad de Género y de Estudios Legislativos, Primera.⁷

En la LXIV Legislatura (2018-2021), existían más de diez iniciativas presentadas por aproximadamente 50 senadoras y senadores pertenecientes a seis Grupos Parlamentarios, todas las iniciativas en materia de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, No Discriminación Laboral, y No Discriminación hacia las Mujeres, que impactarían a 13 leyes, de las cuales tres eran leyes generales y diez federales.

El Dictamen fue aprobado por ciento trece votos a favor, cero en contra y cero abstenciones: el voto unánime de todas y todos los Senadores presentes en la Sesión del día 10 de marzo de 2021, indistintamente del Grupo Parlamentario al que pertenecían.

“El 8 de marzo es el día de la mujer trabajadora y por eso este tipo de legislación tiene que ver con cómo hacemos para que las mujeres trabajadoras, tengamos mejores condiciones de trabajo, y ayer el 9 de marzo en el mundo es el paro mundial de las mujeres. ¿Qué harían las familias? ¿Qué harían las escuelas? ¿Qué harían los gobiernos sin las mujeres?” Así lo cuestionó la senadora Patricia Mercado en representación del grupo parlamentario de Movimiento Ciudadano, durante la discusión del dictamen que reforma 13 leyes en materia de igualdad salarial y no discriminación ente hombres y mujeres.⁸

Para presentar el dictamen ante el Pleno, intervinieron diferentes senadoras y senadores como el Senador Napoleón Gómez Urrutia a nombre de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, la senadora Martha Lucía Micher Camarena a nombre de la Comisión Para la Igualdad de Género y, la Senadora Mayuli Latifa Martínez Simón a nombre de la Comisión de Estudios Legislativos, Primera.

Asimismo, en posicionamientos de los Grupos Parlamentarios participaron la senadora Patricia Mercado del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, el senador Marco Trejo Pureco del PRD, la senadora Geovanna del Carmen

⁷ Aprueba Pleno del Senado reforma sobre igualdad salarial. El Economista. 11 de marzo de 2021. Visible en la siguiente dirección electrónica: <https://acortar.link/A1Zpyk>

⁸ <https://senadoresciudadanos.mx/legislatura-lxiv/noticias/movimiento-ciudadano-celebra-igualdad-salarial>

Bañuelos De la Torre del PT, la senadora Claudia Herrera Rodríguez del PES, la senadora Alejandra Lagunes Soto Ruíz del PVEM, la senadora Claudia Ruiz Massieu Salinas del PRI, la senadora Kenia López Rabadán del PAN y el senador Ricardo Monreal Ávila, de Morena y entonces Presidente de la Junta de Coordinación Política.

*“El presidente de la Junta de Coordinación Política (Jucopo), **Ricardo Monreal**, dijo que el dictamen **tiene una relevancia fundamental**, toda vez que promueve medidas para erradicar, del sistema jurídico mexicano, la discriminación salarial contra las mujeres. Con esta propuesta normativa **queremos que el gobierno, las instituciones y el Congreso aseguren que hombres y mujeres tengan una base legal para ejercer el derecho a la igualdad** de remuneración ante los empleadores y ante las autoridades competentes”.*⁹

El dictamen que aprobó la modificación a trece leyes en materia de igualdad salarial fue remitido a esta Cámara de Diputados el 11 de marzo de 2021 para su continuación en el proceso legislativo en términos del artículo 72 constitucional. No obstante el esfuerzo en el Senado de la República por todos los Grupos Parlamentarios, organizaciones sindicales, el sector empresarial, organizaciones de la sociedad civil, así como diversas Secretarías del Gobierno Federal para lograr que se aprobara este Dictamen y se diera un avance histórico en la lucha de reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres, no se obtuvieron los mismos resultados en esta Cámara, y quedó pendiente su dictaminación.

III. Justificación de la presente iniciativa.

Al declarar el 18 de septiembre como el Día Internacional de la Igualdad Salarial a partir de 2020, la Asamblea General de la ONU reafirmó la importancia de eliminar las brechas de género en el trabajo para materializar el avance de los derechos humanos.

⁹ “Senado aprobó reforma para la igualdad salarial entre hombres y mujeres: qué implica y cuáles son sus puntos clave”. Infobae. 10 de marzo de 2021. Visible en: <https://acortar.link/k2n1LY>

Si bien el principio de “Igual salario por trabajo de igual valor” está presente en las normas globales desde la fundación de la OIT, y se hizo patente en un Convenio específico en 1951 (C100) como ya se mencionó en párrafos anteriores, es en las últimas décadas que la sociedad civil, instituciones y gobiernos han logrado posicionar el tema de las brechas de género como uno de los desafíos más apremiantes tanto para las organizaciones laborales como para las luchas feministas.

La causa de la igualdad salarial no implica dar privilegios a un sector o imponer costos a las empresas. Tampoco significa disminuir derechos colectivos e individuales para beneficiar a una parte. Es, ante todo, un llamado a reflexionar en cómo se remuneran los trabajos equivalentes, en cómo las responsabilidades de cuidado y la maternidad impactan negativamente en el empleo, y plantear soluciones para disminuir las asimetrías históricas.

Es importante aclarar que existen diferencias salariales que derivan de factores objetivos del mercado (en los recursos materiales, humanos, productividad y competitividad). Sin embargo, hay una parte que se denomina “la parte no explicada”, que obedece a factores subjetivos y estructurales. Es decir, hay una gran parte de estas brechas que proviene de patrones de discriminación y exclusión en todas las etapas, desde la publicación de vacantes hasta las jubilaciones.

La brecha promedio mensual en México era de 15.8% en el 2023, según cálculos basados en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Pero esta cifra no nos muestra la profundidad del problema de las brechas salariales, pues considera puestos de todos los niveles y en todos los sectores. Tampoco las disparidades en el uso de tiempo y sus efectos en las decisiones de empleo, con una cultura laboral que valora más las horas y jornadas extras, a costa de las responsabilidades de cuidado, que el desempeño por un tiempo limitado.

Las brechas promedio se reducen cuando se miden los salarios por hora, lo que indica que hay más mujeres que eligen empleos de tiempo parcial debido a la necesidad de balancear el trabajo con sus familias y hogares. Este contraste ha sido medido con exactitud en varios países de ingresos altos; por ejemplo, en

España se calcula que para 2022 “la brecha para las trabajadoras a tiempo completo se había reducido al 2,3%, mientras que en los empleos a tiempo parcial seguía siendo considerable, del 18,7%”.¹⁰

El reto más importante es, entonces, comparar horizontalmente los niveles de remuneración para determinar el tamaño de las brechas. Para este fin, la OIT, junto con personas y organizaciones expertas, han desarrollado metodologías para calcular la equivalencia de los trabajos. Se consideran cuatro elementos: competencias, condiciones del trabajo, esfuerzos y responsabilidades.

De esta forma, se pueden comparar diferentes empleos con el mismo valor en diversos sectores, a fin de establecer si existe una correspondencia en los salarios. Y si existe desproporción entre los salarios de mujeres y de hombres tras esta evaluación, el C100 determina que los Estados deberán adoptar medidas en tres ámbitos: legislación, sistemas para la fijación de remuneraciones y los contratos colectivos.

Hoy en día, tenemos suficiente evidencia para saber en qué áreas es apremiante actuar. Por ejemplo, si consideramos el 1% de las personas trabajadoras con los salarios más bajos de todo el mercado, encontramos que son 3 de cada 4 mujeres, de acuerdo con el Informe 2018 de la OIT.¹¹

De acuerdo con un estudio reciente del Instituto Mexicano de la Competitividad, las brechas promedio más pronunciadas están en sectores como medios de información, con el 33% y 27% en los servicios no gubernamentales.¹² Esta información es muy relevante para fortalecer la inspección y actuar en diálogo con las organizaciones de personas trabajadoras y empleadoras.

¹⁰ “La brecha salarial de género se reduce diez puntos en una década en España, hasta el 8,7%”, *El País*, 18 de septiembre de 2024, disponible en: <https://elpais.com/economia/2024-09-18/la-brecha-salarial-de-genero-se-reduce-diez-puntos-en-una-decada-en-espana-hasta-el-87.html>

¹¹ Organización Internacional del Trabajo. *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19. ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*, OIT, Ginebra, 2019

¹² Instituto Mexicano para la Competitividad, *Brecha salarial de género: Un comparativo internacional y sectorial*, México, 2022.

A pesar de los avances por la elevación de los salarios mínimos y las reformas para impulsar el trabajo decente, la situación de las mujeres no ha mejorado sustancialmente. Es hora de terminar ese círculo vicioso: la combinación de la desvalorización del trabajo de cuidados y en los hogares no remunerado junto con una menor paga en los empleos, que provoca la salida de las mujeres del mercado laboral y una baja perspectiva de independencia económica.

Tenemos a la vista un gran avance en el dictamen que se aprobó en el Pleno del Senado en marzo de 2021, que modificó 13 ordenamientos jurídicos para establecer diversos mecanismos para evaluar y disminuir las brechas salariales y del cual se dio cuenta en el apartado II de la presente Iniciativa.

Ahora bien, desde el punto de vista técnico jurídico y legislativo, es necesario que para las reformas y modificaciones que se realicen a los cuerpos normativos en nuestro país, se tomen en consideración los criterios judiciales que, a título de Jurisprudencia obligatoria y tesis aisladas, sostiene actualmente la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mismos que se transcriben:

*Tesis de Jurisprudencia 2a./J. 140/2019 (10a.) de la Décima Época, sostenida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 607 del Libro 72, noviembre de 2019, Tomo I de la Gaceta del SJF, bajo el número de registro 2020994. Con el rubro **PENSIÓN POR JUBILACIÓN. LAS LEYES BUROCRÁTICAS QUE BENEFICIAN A LAS MUJERES AL ESTABLECER MENOS AÑOS DE SERVICIOS DE LOS EXIGIDOS A LOS HOMBRES PARA ACCEDER AL PORCENTAJE MÁXIMO DE AQUÉLLA, NO VIOLAN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY, NI EL QUE ORDENA QUE A TRABAJO IGUAL CORRESPONDERÁ SALARIO IGUAL, SIN TENER EN CUENTA EL SEXO, PREVISTOS EN LOS ARTÍCULOS 40., PRIMER PÁRRAFO, Y 123, APARTADO B, FRACCIÓN V, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, RESPECTIVAMENTE**, derivada de la contradicción de tesis 128/2019, cuyo contenido es el siguiente: Las leyes burocráticas que prevén un trato diferenciado en favor de la mujer trabajadora, en el sentido de que se le exigen menos años de servicios que a los hombres para obtener el máximo de una pensión de retiro, y la consecuente diferencia porcentual que se mantiene entre ambos sexos en un orden decreciente, resulta acorde con las diferencias que corresponden a cada uno, pues en la mayoría de los casos la participación de la mujer durante su vida laboral activa implica la coexistencia con la maternidad y la subsecuente crianza de los hijos, lo cual trae como consecuencia una mayor ocupación, así como desgaste físico y mental para el desarrollo de las actividades laborales, además, el hecho de que los roles sociales entre mujeres y hombres hayan evolucionado a fin de superar las*

diferencias existentes, no es razón para suponer que el trato diferenciado actualmente sea discriminatorio en perjuicio de los hombres, ya que los derechos de ambos sexos aún no logran equipararse en su totalidad en forma sustantiva, pues la igualdad de género en el trabajo no es real, y el mercado de trabajo está diseñado en una estructura económica y de relaciones laborales jurídicas en las que la vida familiar de las personas no está incluida. Consecuentemente, esa asimetría en los años de servicio exigidos para la obtención del porcentaje máximo de una pensión entre mujeres y hombres –en favor de las primeras– no viola el primer párrafo del artículo 4o. de la Constitución Federal que establece que "La mujer y el hombre son iguales ante la ley", pues el privilegio que se otorga aspira a lograr una igualdad real y no meramente formal entre ellos. Asimismo, las legislaciones burocráticas referidas tampoco violan el principio que recoge la fracción V del artículo 123, apartado B, constitucional, en el sentido de que "A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo", toda vez que en lo único que reside la desigualdad es en el tiempo laborable exigido y no en el monto del salario base con el cual se otorga la pensión, ya que el trabajador queda en condiciones de aspirar al porcentaje máximo de esa prestación de seguridad social, pero para ello debe acumular más años de servicios que la trabajadora.

*Tesis de Jurisprudencia 1a./J. 30/2017 (10a.) de la Décima Época, sostenida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 789 del Libro 41, abril de 2017, Tomo I de la Gaceta del SJF, bajo el número de registro 2014099. Con el rubro **DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD ENTRE EL VARÓN Y LA MUJER. SU ALCANCE CONFORME A LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 4O. DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES.** Motivada por reiteración, cuyo contenido es el siguiente: Al disponer el citado precepto constitucional, el derecho humano a la igualdad entre el varón y la mujer, establece una prohibición para el legislador de discriminar por razón de género, esto es, frente a la ley deben ser tratados por igual, es decir, busca garantizar la igualdad de oportunidades para que la mujer intervenga activamente en la vida social, económica, política y jurídica del país, sin distinción alguna por causa de su sexo, dada su calidad de persona; y también comprende la igualdad con el varón en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de responsabilidades. En ese sentido, la pretensión de elevar a la mujer al mismo plano de igualdad que el varón, estuvo precedida por el trato discriminatorio que a aquella se le daba en las legislaciones secundarias, federales y locales, que le impedían participar activamente en las dimensiones anotadas y asumir, al igual que el varón, tareas de responsabilidad social pública. Así, la reforma al artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, da la pauta para modificar todas aquellas leyes secundarias que incluían modos sutiles de discriminación. Por otro lado, el marco jurídico relativo a este derecho humano*

desde la perspectiva convencional del sistema universal, comprende los artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como 2, 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y desde el sistema convencional interamericano destacan el preámbulo y el artículo II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, así como 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Tesis 1a. CCCVI/2014 (10a.) de la Décima Época, sostenida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 579 del Libro 10, septiembre de 2014, Tomo I de la Gaceta del SJF, bajo el número de registro 2007338. Con el rubro **IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR CUESTIONES DE GÉNERO. PARA ANALIZAR SI UNA LEY CUMPLE CON ESTE DERECHO FUNDAMENTAL, DEBE TENERSE EN CUENTA QUE LA DISCRIMINACIÓN PUEDE SER DIRECTA E INDIRECTA**, cuyo contenido es el siguiente: Para analizar si una ley ordinaria cumple o no con el derecho humano a la igualdad y no discriminación por cuestiones de género, reconocido en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual se robustece con el numeral 4o., párrafo primero, de la propia Constitución, debe considerarse que dicha discriminación puede ser directa e indirecta. La directa se presenta cuando la ley da a las personas un trato diferenciado ilegítimo; mientras que la indirecta se actualiza cuando la discriminación se genera como resultado de leyes, políticas o prácticas que, en apariencia, son neutrales, pero que impactan adversamente en el ejercicio de los derechos de ciertos grupos o personas. Así, el legislador debe evitar el dictado de leyes que puedan crear una situación de discriminación de jure o de facto. Por tanto, al realizar el análisis en cuestión, debe verificarse que tanto el hombre como la mujer tengan las mismas oportunidades y posibilidades de obtener iguales resultados y, para ello, no siempre basta con que la ley garantice un trato idéntico, sino que, en ocasiones, deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre ellos y las que la cultura y la sociedad han creado para determinar si el trato que establece la ley para uno y otra es o no discriminatorio, considerando que en ciertas circunstancias será necesario que no haya un trato idéntico precisamente para equilibrar sus diferencias; sin embargo, en esos casos, el trato diferenciado deberá ser lo suficientemente objetivo y razonable y no atentar directa o indirectamente contra la dignidad humana; de ahí que no debe tener por objeto obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades.

Tesis 1a. XLII/2014 (10a.) de la Décima Época, sostenida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 662 del Libro 3, febrero de 2014, Tomo I de la Gaceta del SJF, bajo el número de registro 2005533. Con el rubro **IGUALDAD JURÍDICA SUSTANTIVA O DE HECHO. FUNDAMENTO NORMATIVO DE LAS MEDIDAS TENDENTES A LOGRARLA**, cuyo contenido es el

siguiente: La igualdad sustantiva, cuyo objetivo consiste en la consecución de la igualdad de hecho y no meramente de derecho entre los diferentes grupos sociales y sus integrantes en relación con el resto de la población, tiene sustento normativo tanto en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como en diversos preceptos de tratados internacionales ratificados por México que regulan la aplicación del principio de igualdad jurídica. El artículo 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establecen que los Estados deberán adoptar cualquier tipo de medidas, incluidas las legislativas, para respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, incluido el de igualdad, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Por su parte, los artículos 1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos señalan que los Estados parte del tratado se comprometen a respetar y garantizar los derechos previstos en la misma, incluido el principio de igualdad, lo cual implica que se deberán llevar a cabo las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para el efectivo goce y ejercicio de tales derechos. Adicionalmente, estos lineamientos generales sobre la necesidad de adoptar medidas positivas para hacer efectivos los derechos humanos se ven complementados por tratados internacionales cuya materia es específica. Por ejemplo, por lo que hace a las mujeres como grupo social sujeto a vulnerabilidad, destacan la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. En ambos tratados se prohíbe la discriminación contra la mujer y se mandata expresamente que los Estados deberán tomar todas las acciones apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno y libre ejercicio de los derechos de la mujer, tales como llevar a cabo las medidas especiales de carácter temporal para acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer y establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad por conducto de los tribunales nacionales y de otras instituciones públicas.

Tales criterios judiciales pueden sintetizarse de la forma siguiente, y que sirven de base para la propuesta de Proyecto de Decreto de la presente Iniciativa.

El bloque de constitucionalidad¹³ actual aplicable a la propuesta de la presente iniciativa¹⁴ establece, por lo menos, cuatro obligaciones con los que cuenta el Estado Mexicano:

¹³ Se trata de un término que concibe a la «Constitución» como un concepto ampliado que se encuentra conformado no solo por la propia Constitución (*stricto sensu*), sino por esta, los tratados

- 1) *Adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de hacer posible la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y, en particular, para asegurar diferentes derechos, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres;*
- 2) *Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de aquélla contra todo acto de discriminación;*
- 3) *Condenar todas las formas de violencia contra la mujer y adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia, implementando diversas acciones concretas, como abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia en su contra y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación, y*
- 4) *Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar ese tipo de violencia.*

internacionales y las leyes reglamentarias que instrumentalizan algún precepto constitucional. En este sentido, *vid.* la Tesis de Jurisprudencia P./J. 18/2007 de la Novena Época, sostenida por el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 1641 del Tomo XXV, mayo de 2007 del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, bajo el número de registro 172524. Con el rubro ESTATUTO DE GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL. JUNTO CON LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS INTEGRA BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD EN MATERIA ELECTORAL, así como la Tesis I.9o.P.84 P (10a.) de la Décima Época, sostenida por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia Penal del Primer Circuito, visible en la página 1751 del Libro 20, julio de 2015, Tomo II de la Gaceta del SJF, bajo el número de registro 2009571. Con el rubro RECURSO DE APELACIÓN CONTRA LA RESOLUCIÓN QUE NIEGA LA ORDEN DE APREHENSIÓN. AUN CUANDO SÓLO LO HAYA INTERPUESTO EL MINISTERIO PÚBLICO, SI LA VÍCTIMA U OFENDIDO FORMULÓ ALEGATOS ANTE LA SALA, ÉSTA DEBE ANALIZARLOS, EN ATENCIÓN A UN CONTROL DE CONVENCIONALIDAD *EX OFFICIO* EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS (LEGISLACIÓN PARA EL DISTRITO FEDERAL).

¹⁴ Conformado por los art. 4o. de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, así como por los diversos 1 y 2 de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, 2, 3 y 26 del *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, el preámbulo y el artículo II de la *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*, el 1 y 24 de la *Convención Americana sobre Derechos Humanos* e, *in integrum*, la *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* y la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer* [Convención de Belém do Pará].

De dichas obligaciones se desprende un par de ellas que resultan aplicables para este Congreso General, una positiva, para modificar y otra negativa, para no discriminar al legislar, las que pueden concretarse de la manera siguiente:

- (i) De manera *positiva*, modificar todas aquellas leyes secundarias que incluyan preceptos abiertamente discriminatorios, lo mismo que modos sutiles de discriminación, y
- (ii) De forma *negativa*, una prohibición para el legislador de discriminar por razón de género.

Así, para analizar si una ley cumple o no con el derecho humano a la igualdad y no discriminación por cuestiones de género, debe considerarse que dicha discriminación puede ser directa e indirecta, para lo que habrá de considerarse que:

- (i) La directa se presenta cuando la ley da a las personas un trato diferenciado ilegítimo, y
- (ii) La indirecta se actualiza cuando la discriminación se genera como resultado de leyes, políticas o prácticas que, en apariencia, son neutrales, pero que impactan adversamente en el ejercicio de los derechos de ciertos grupos o personas.

De tal suerte que, «el análisis de los asuntos en los que exista alguna presunción sobre la existencia de cualquier tipo de discriminación contra la mujer debe realizarse desde una perspectiva de género, que implica cuestionar la neutralidad de los actos de autoridad y las normas, a pesar de estar realizados en una actitud neutral y escritas en un lenguaje “imparcial”, y determinar si el enfoque jurídico formal resulta suficiente para lograr la igualdad».

En consecuencia, debe ponerse especial atención a la postura sostenida por nuestro Máximo Tribunal, en el sentido de que «la igualdad de género en el trabajo no es real», así como a su señalamiento de que resulta válido establecer normativamente diferencias que puedan presentarse en beneficio de las mujeres trabajadoras —plasmadas como tratos diferenciados en favor de estas—, tomando en consideración que, «en la mayoría de los casos la participación de la mujer durante su vida laboral activa implica la coexistencia con la maternidad y la subsecuente crianza de los hijos, lo cual trae como consecuencia una mayor

ocupación, así como desgaste físico y mental para el desarrollo de las actividades laborales».

De tal forma que debe entenderse que, el trato diferenciado deberá ser lo suficientemente objetivo y razonable y no atentar directa o indirectamente contra la dignidad humana; de ahí que no debe tener por objeto obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades.

Y, derivado de todo lo hasta aquí dicho, ese Alto Tribunal reconoce las *acciones afirmativas (discriminación positiva)* en virtud de que «los derechos de ambos sexos aún no logran equipararse en su totalidad en forma sustantiva», debiendo en consecuencia adoptar medidas especiales de carácter temporal para acelerar la igualdad de facto, siempre que tales asimetrías previstas en formas de privilegios otorgados para ellas, tenga como teleología lograr una igualdad real y no meramente formal entre ellos.

Por todo lo anteriormente señalado, las suscritas Diputadas de la LXVI Legislatura, integrantes del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, realizamos el análisis de las disposiciones jurídicas que consideramos deben ajustarse y armonizarse para lograr la reducción de la brecha salarial que aún existe en nuestro país, coordinando las atribuciones de diversas instituciones a fin de que se implanten mecanismos adecuados para la exigibilidad de los derechos y para contar con evidencia que permita desarrollar políticas públicas enfocadas en un cambio en las condiciones cualitativas y cuantitativas que establecen diferencias discriminatorias en las remuneraciones.

En la Ley Federal del Trabajo es necesario precisar que “el trabajo digno o decente” es aquél en el que no existe discriminación por el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, el embarazo, la lengua o el idioma, las creencias religiosas o espirituales, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, las opiniones, la identidad de género, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar.

Establecer la obligación de las personas empleadoras a observar la igualdad salarial con las mismas oportunidades para el ascenso e ingreso.

Precisar y señalar que está estrictamente prohibida toda acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha salarial de género, desde preguntar el historial salarial en cualquier momento del proceso de contratación laboral o de vigencia de la relación laboral hasta la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor, dentro de un mismo centro laboral, así como cualquier otro tipo de discriminación por razón de género.

Las personas empleadoras o superiores jerárquicas tendrán estrictamente prohibido implementar medidas o tomar acciones u omisiones que tengan por objeto o resultado impedir el alcance de la igualdad salarial.

Establecer que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración bajo el principio de igualdad salarial, considerando: las calificaciones laborales, esto es, los conocimientos profesionales, aptitudes, los esfuerzos, mental y físico; las responsabilidades, vinculadas a los objetivos de las personas empleadoras, con independencia del número de personas trabajadoras a cargo y, las condiciones en que se realiza el trabajo, a saber, el entorno físico y el clima psicológico en que se realiza.

Prohibir toda compensación o práctica que incida en las percepciones económicas de la persona trabajadora, originada por razones de género, étnica, de edad, cultural o cualquier motivo discriminatorio.

Estipular que la persona trabajadora que se vea afectada por compensaciones o prácticas discriminatorias que incidan en sus percepciones, podrá demandar la reparación del daño, incluyendo la recuperación de las contraprestaciones diferenciadas hasta por dos años anteriores a la presentación de la demanda.

Establecer la obligación para que las empresas cumplan con las regulaciones que establezca la autoridad competente a los centros de trabajo para garantizar la existencia de prácticas que promuevan igualdad laboral y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus personas trabajadoras, incluyendo el Certificado de Igualdad Laboral y No Discriminación. Los establecimientos o centros de trabajo se someterán a los procesos para la obtención de este último.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social impulsará el desarrollo de tabuladores salariales sin distinción de género, igualdad en la promoción de ascensos laborales, horarios y condiciones generales de trabajo.

Las inspecciones laborales deberán revisar el cumplimiento de las obligaciones relativas a la igualdad salarial entre personas trabajadoras que desempeñen un puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, sin distinción de género, y de las que determinen las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad y salud en el trabajo.

En cuanto a las sanciones, establecer un monto de 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización para las empresas que incurran en brechas salariales de género en términos de la ley.

En la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se propone incorporar dentro de la definición de “violencia económica” a la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor inobservando el principio de proporcionalidad. Asimismo, en la definición de “violencia laboral” se incluye a las acciones u omisiones que directa o indirectamente perpetúen la brecha salarial de género, hasta la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor.

Por lo que hace a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se propone establecer la obligación para las entidades federativas de publicar la Copia digital del Certificado en materia de igualdad laboral y no discriminación vigente y anteriores, en los términos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y demás normatividad aplicable

En la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones se propone modificarla para que en los tres niveles de gobierno se deberá implementar instrumentos de política empresarial para lograr la igualdad laboral y salarial entre mujeres y hombres para garantizar la igualdad salarial y el trabajo digno. Asimismo, se precisa que las y los patronos estarán obligados a garantizar el principio de igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Respecto a la Ley del Seguro Social, se plantea incluir como obligación a las personas empleadoras garantizar el principio de igualdad sustantiva e igualdad salarial entre hombres y mujeres. Asimismo, a fin de que se cuente con información más precisa respecto a esta problemática, se propone incluir como facultad y atribución del Instituto Mexicano del Seguro Social la de identificar y hacer del conocimiento de las autoridades e instancias correspondientes sobre posibles acciones u omisiones que afecten el principio de igualdad salarial por

discriminación debido a género a partir de la información proporcionada por las y los patrones al Instituto, en cumplimiento de sus obligaciones establecidas en su Ley y las demás que resulten aplicables en virtud del ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales.

En la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación se incorporan los términos de “brecha de género” e “igualdad salarial”.

IV. Conclusiones.

En la planeación de la política económica, es crucial contar con instrumentos que faciliten la toma de decisiones y que se enfoquen en un uso eficiente de los recursos públicos. Por eso es que en esta iniciativa el elemento central es el desarrollo de una herramienta para medir, diagnosticar y evaluar las brechas dentro de diversas instituciones. El uso de las tecnologías de información y comunicación, accesibilidad y protección de datos.

Durante la pandemia por COVID-19, según estimaciones del INEGI, la participación de las mujeres en el mercado laboral habría disminuido de 45 a 39 por ciento en los primeros meses de la pandemia, pues la proporción de mujeres en actividades llamadas esenciales es menor, y muchas laboran en el sector terciario. En julio de 2020, 6.5 millones de mujeres se encontraban fuera de la población económicamente activa, pero en busca de trabajo, lo que representaba 57.5 por ciento del total de personas en esta situación.¹⁵

Igualdad salarial significa reconocer también el valor del trabajo no remunerado en el hogar y de cuidado que muchas mujeres siguen brindando mayoritariamente, a pesar de tener un empleo. Significa brindar una base adecuada para que se desarrolle la corresponsabilidad en las tareas del hogar y el trabajo de cuidado, sin obstáculos para las aspiraciones de las mujeres. Significa dar una perspectiva de calidad de vida en las etapas de madurez de las mujeres, para que los periodos de

¹⁵ “La COVID-19 y su impacto en las mujeres en México”, INEGI, 2022, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/mujeres/>

maternidad y de cuidados no tengan un impacto negativo en sus ahorros, su cotización en pensiones, su antigüedad y su trayectoria.

Para dar mayor claridad a la propuesta de modificación a las diversas leyes que se detallan en el Decreto de la presente Iniciativa, las suscritas promoventes ponemos a consideración del Pleno el siguiente cuadro comparativo:

Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	Propuesta de Modificación
<p>Artículo 2o. — ...</p> <p>Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.</p> <p>...</p> <p>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.</p>	<p>Artículo 2o. — ...</p> <p>Se entiende por trabajo digno o decente aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana de la persona trabajadora; no existe discriminación por el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, el embarazo, la lengua o el idioma, las creencias religiosas o espirituales, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, las opiniones, la identidad de género, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.</p> <p>...</p> <p>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de las personas trabajadoras frente a las personas empleadoras, en el que se obligue a la igualdad salarial con las mismas oportunidades para el ascenso</p>

<p>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.</p> <p>Sin correlativo.</p>	<p>e ingreso. Está estrictamente prohibida toda acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha salarial de género, desde preguntar el historial salarial en cualquier momento del proceso de contratación laboral o de vigencia de la relación laboral hasta la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor, dentro de un mismo centro laboral, así como cualquier otro tipo de discriminación por razón de género.</p> <p>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. Las personas empleadoras o superiores jerárquicas tienen estrictamente prohibido implementar medidas o tomar acciones u omisiones que tengan por objeto o resultado impedir el alcance de la igualdad sustantiva.</p> <p>El principio de no discriminación en esta Ley es aplicable tanto durante la vigencia de una relación laboral como durante el proceso de contratación de personal, inclusive desde que se publica una vacante.</p>
<p>Artículo 3o Bis. — ...</p> <p>a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y</p> <p>b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.</p>	<p>Artículo 3o Bis. — ...</p> <p>a) El hostigamiento sexual: es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;</p> <p>b) Acoso sexual: una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, y</p> <p>c) Brecha salarial de género: la</p>

Sin correlativo.	disparidad existente entre el salario promedio que reciben hombres y mujeres por trabajo igual o de igual valor, en un mismo centro de trabajo.
Artículo 86. — A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.	Artículo 86. — A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración bajo el principio de igualdad sustantiva, considerando: las calificaciones laborales, esto es, los conocimientos profesionales, aptitudes, los esfuerzos, mental y físico; las responsabilidades, vinculadas a los objetivos de las personas empleadoras, con independencia del número de personas trabajadoras a cargo y, las condiciones en que se realiza el trabajo, a saber, el entorno físico y el clima psicológico en que se realiza.
Sin correlativo. Sin correlativo.	Artículo 116 Bis. — Queda prohibida toda compensación o práctica que incida en las percepciones económicas de la persona trabajadora, originada por razones de género, étnica, de edad, cultural o cualquier motivo discriminatorio. En adición a lo dispuesto en la fracción VI del artículo 994 de la presente Ley, la persona trabajadora que se vea afectada por compensaciones o prácticas discriminatorias que incidan en sus percepciones, podrá demandar la reparación del daño, incluyendo la recuperación de las contraprestaciones diferenciadas hasta por dos años anteriores a la presentación de la demanda.
Artículo 132. — ... I... II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento; III a XXIII Bis [...] Sin correlativo.	Artículo 132. — ... I... II. Pagar a las personas trabajadoras los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en el centro de trabajo debiendo pagar igual salario por trabajo igual o de igual valor; III a XXIII Bis [...] XXIII Ter. Cumplir con las regulaciones que establezca la autoridad competente a los centros de trabajo, para garantizar la existencia de prácticas que promuevan igualdad laboral y no

<p>XXIV a XXXIII [...]</p>	<p>discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus personas trabajadoras, incluyendo el Certificado de Igualdad Laboral y No Discriminación, conforme a la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres y demás normatividad aplicable. XXIV a XXXIII [...]</p>
<p>Artículo 133. — ... I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio; Sin correlativo.</p> <p>II. a XII. [...] XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo; Sin correlativo.</p> <p>Sin correlativo.</p>	<p>Artículo 133. — ... I. Negarse a aceptar a personas solicitantes de empleo o rechazar a las personas trabajadoras por cualquier motivo discriminatorio contenido en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio; I Bis. Toda acción u omisión que afecte el principio de igualdad salarial por discriminación de género, a la que hace referencia el numeral 86 de esta Ley. II. a XII. [...] XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo, así como cualquier acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha salarial de género; XIII Bis. Buscar o preguntar, directa o indirectamente, oralmente, por escrito o en cualquier otra forma, información sobre el salario o el historial salarial de una persona aplicante a una vacante laboral, ya sea buscando obtener esa información por medio de la posible persona empleada o por medio de una persona empleadora actual o previa, así como a través de cualquier otra persona. Si el patrón ya ha negociado con la persona aplicante o posible empleada y le ha hecho una oferta de trabajo con compensación y la persona aplicante o posible empleada voluntariamente y sin coacción ha divulgado al patrón información sobre su salario o historial salarial, el patrón puede buscar información para confirmar el salario o el historial salarial de dicha persona aplicante o posible empleada; XIII Ter. Generar sistemas de información de las personas trabajadoras</p>

<p>XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;</p> <p>Sin correlativo.</p> <p>XV. a XVIII. [...]</p>	<p>que hayan realizado un juicio laboral contra la persona empleadora por un incumplimiento a lo que establece esta Ley o despidos injustificados y sean de consulta para la negación al empleo;</p> <p>XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo y el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;</p> <p>XIV Bis. Anunciar vacantes u ofertas de empleo expresados con cualquier tipo de discriminación o uso de lenguaje sexista o discriminatorio;</p> <p>XV. a XVIII. [...]</p>
<p>Artículo 164. — Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.</p>	<p>Artículo 164. — Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, derecho que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, asegurando una remuneración igual por trabajo de igual valor, la igualdad de trato y oportunidades.</p>
<p>Sin correlativo.</p>	<p>Artículo 172 Bis. — Los establecimientos o centros de trabajo se someterán a los procesos para la obtención de los Certificados de Igualdad Laboral y No Discriminación en los términos que establece la normatividad aplicable.</p> <p>La secretaría del ramo impulsará el desarrollo de tabuladores salariales sin distinción de género, igualdad en la promoción de ascensos laborales, horarios y condiciones generales de trabajo.</p>
<p>Artículo 527-A. — En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.</p>	<p>Artículo 527-A. — En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de las personas trabajadoras, al principio de igualdad salarial entre las mujeres y los hombres a que se refiere el artículo 86 de este ordenamiento y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la</p>

	jurisdicción de éstas últimas.
<p>Artículo 530. — ... I... II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y</p> <p>III a V...</p>	<p>Artículo 530. — ... I... II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa de la persona trabajadora o sindicato, así como seguir de oficio los casos de incumplimiento de lo establecido en el artículo 86 de esta ley en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres por trabajo igual; III a V...</p>
<p>Artículo 540. — ... I a III. [...] IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones;</p> <p>V. Las demás que le confieran las leyes.</p> <p>Sin correlativo.</p>	<p>Artículo 540. — ... I a III. [...] IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre las personas trabajadoras y empleadoras; V. Vigilar, monitorear y documentar las prácticas discriminatorias en el salario o en las condiciones laborales en contra de las mujeres trabajadoras, y VI. Las demás que le confieran las leyes.</p>
<p>Artículo 541. — Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:</p> <p>I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;</p> <p>Sin correlativo.</p>	<p>Artículo 541. — Las personas Inspectoras del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:</p> <p>I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras y empleadoras, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y las personas menores de edad, de las relativas a la igualdad salarial entre personas trabajadoras que desempeñen un puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, sin distinción de género, y de las que determinen las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad y salud en el trabajo;</p> <p>Las personas Inspectoras del Trabajo harán llegar informes detallados a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre las violaciones a las normas del trabajo mencionadas en el párrafo anterior. La Secretaría publicará y dará seguimiento</p>

<p>Sin correlativo.</p> <p>II. a V. [...] V bis. Auxiliar a los Centros de Conciliación y Tribunales correspondientes, efectuando las diligencias que le sean solicitadas en materia de normas de trabajo;</p> <p>VI a VIII [...] ...</p>	<p>a los informes a través del Sistema Público de Monitoreo de Prácticas Salariales y Normas del Trabajo, y aplicará las sanciones correspondientes conforme a la presente ley.</p> <p>Las personas trabajadoras podrán denunciar los actos que vulneren el principio de igualdad salarial, y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las atenderá, procesará y en su caso aplicará las sanciones conforme a la presente ley.</p> <p>II. a V. [...] V bis. Auxiliar a los Centros de Conciliación, Tribunales correspondientes y a cualquier otra autoridad o dependencia encargada de atender la igualdad salarial entre mujeres y hombres, efectuando las diligencias que le sean solicitadas en materia de normas de trabajo;</p> <p>VI a VIII [...] ...</p>
<p>Artículo 892. — Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5o. fracción III; 28, fracción III; 151; 153-X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III, 484, 503 y 505 de esta Ley, así como los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios, la designación de beneficiarios del trabajador fallecido, con independencia de la causa del deceso, o desaparecido por un acto delictuoso, y los conflictos en materia de seguridad social.</p>	<p>Artículo 892. — Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5º, fracciones III y XI; 28, fracción III; 86; 151; 153-X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 484; 503 y 505 de esta Ley, así como los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios, la designación de beneficiarios de la persona trabajadora fallecida, con independencia de la causa del deceso, o desaparecido por un acto delictuoso, y los conflictos en materia de seguridad social.</p>
<p>Artículo 994. — ... I a III [...] IV. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132;</p>	<p>Artículo 994. — ... I a III [...] IV. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por las fracciones II, XV y XXIII ter del artículo 132. En el caso de la fracción XXIII ter, no se considerará que la persona empleadora ha incumplido si ha realizado todas las gestiones necesarias y ha cumplido con todos los requisitos, pero</p>

<p>V...</p> <p>VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;</p> <p>VII. De 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, VI y VII de esta Ley. Asimismo, por incumplir</p> <p>VIII...</p>	<p>por razones no atribuibles a la autoridad competente no ha expedido la certificación;</p> <p>V...</p> <p>VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, a la persona empleadora que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; a quien realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus personas trabajadoras; a quien realice, permita o tolere acciones u omisiones para provocar o perpetuar la brecha salarial de género, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones XI del artículo 5o y IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;</p> <p>VII. De 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización, a la persona empleadora que viole las prohibiciones contenidas en los artículos 133, fracciones II, IV, V, VI, VII y XIII Bis, y 357 párrafo segundo, y</p> <p>VIII...</p>
---	--

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	
Texto Vigente	Propuesta de Modificación
<p>Artículo 6. — ...</p> <p>I a III [...]</p> <p>IV. Violencia económica.- 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 sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;</p> <p>V a VI [...]</p>	<p>Artículo 6. — ...</p> <p>I a III [...]</p> <p>IV. Violencia económica.- Es toda acción u omisión de la persona agresora que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, que provocan o perpetúan la brecha de género, o la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor bajo el principio de proporcionalidad, dentro de un mismo centro laboral, así como todo tipo de discriminación económica por razón de género;</p> <p>V a VI [...]</p>

<p>Artículo 11. — Constituye violencia laboral: 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, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, 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>Artículo 11. — Constituye violencia laboral: 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, preguntar el historial salarial en el proceso de contratación o de la relación laboral y las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley, lo mismo que las acciones u omisiones que directa o indirectamente perpetúen la brecha salarial de género, hasta la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor, dentro de un mismo centro laboral, así como todo tipo de discriminación por razón de género.</p>
--	---

Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública	
Texto Vigente	Propuesta de Modificación
<p>Artículo 70. — ... I a XVI [...] Sin correlativo.</p> <p>XVII a XLVIII [...] ...</p>	<p>Artículo 70. — ... I a XVI [...] XVI bis. Copia digital, en caso de contar con él, del Certificado en materia de igualdad laboral y no discriminación vigente y anteriores, en los términos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y demás normatividad aplicable; XVII a XLVIII [...] ...</p>

Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones	
Texto Vigente	Propuesta de Modificación
<p>Artículo 29. — I. Los gobiernos federal, estatal y municipal, en la planeación del desarrollo socioeconómico, el diseño de estrategias de promoción y la aplicación de los instrumentos de política empresarial;</p>	<p>Artículo 29. — I. Los gobiernos federal, estatal y municipal, en la planeación del desarrollo socioeconómico, el diseño de estrategias de promoción y la aplicación de los instrumentos de política empresarial y el diseño de políticas públicas para lograr la igualdad</p>

<p>II a V [...] ...</p>	<p>laboral y salarial entre mujeres y hombres para garantizar la igualdad sustantiva y el trabajo digno; II a V [...] ...</p>
<p>Artículo 34. — ... I a III [...] IV Estructura de la información para estimular actividades económicas, integración de cadenas productivas y oportunidades de negocios; V a XI [...]</p>	<p>Artículo 34. — ... I a III [...] IV Estructura de la información para estimular actividades económicas, integración de cadenas productivas, oportunidades de empoderamiento, de negocios e igualdad laboral y salarial entre mujeres y hombres; V a XI [...]</p>

Ley del Seguro Social	
Texto Vigente	Propuesta de Modificación
<p>Artículo 15. ... I... Sin correlativo. II a IX [...]</p>	<p>Artículo 15. ... I... I bis. Garantizar el principio de igualdad sustantiva e igualdad salarial entre mujeres y hombres en los términos del artículo 123 constitucional y las leyes laborales; II a IX [...]</p>
<p>Artículo 251... I... Sin correlativo. II a XXXVIII [...]</p>	<p>Artículo 251... I... I bis. Identificar y hacer del conocimiento de las autoridades e instancias correspondientes sobre posibles acciones u omisiones que afecten el principio de igualdad salarial por discriminación debido a género a partir de la información proporcionada por las y los patrones en cumplimiento de sus obligaciones establecidas en la presente Ley y las demás que se adviertan en virtud del ejercicio de sus atribuciones; II a XXXVIII [...]</p>

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	
Texto Vigente	Propuesta de Modificación
<p>Artículo 1. — ... [...] [...] Sin correlativo.</p> <p>II...</p> <p>III. Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;</p>	<p>Artículo 1. — ... [...] [...]</p> <p>I Bis. Brecha de género: Diferencia que muestra la distancia existente entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos políticos, económicos, sociales y culturales, entre otros. Estos indicadores, de forma enunciativa, mas no limitativa, pueden ser los siguientes: el salario, la ocupación laboral, la participación política, los servicios de salud, la educación, la violencia contra las mujeres y las niñas, el acceso a la justicia, entre otros.</p> <p>II...</p> <p>III. Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, las libertades y la igualdad sustantiva de oportunidades en las esferas social, cultural, educativa, institucional, política, laboral o cualquier otra, incluyendo la acción u omisión de cualquier conducta que directa o indirectamente perpetúe la brecha de género en cualquier ámbito. Lo anterior, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica; el embarazo, la lengua o el idioma, las creencias religiosas o espirituales, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, las opiniones, la identidad de género, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil,</p>

<p>... III Bis a VI [...] Sin correlativo.</p> <p>VII a X [...]</p>	<p>la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;</p> <p>... III Bis a VI [...] VI Bis. Igualdad salarial. Concepto que se refiere que la remuneración será siempre igual por un trabajo de igual valor, sin distinguir el sexo, el género, la raza, la identidad de género, la orientación sexual, la edad, las discapacidades, así como la condición social, económica, de salud o jurídica. VII a X [...]</p>
<p>Artículo 9. — ... I a III [...] IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;</p> <p>V a XXXIV [...]</p>	<p>Artículo 9. — ... I a III [...] IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales, así como toda acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha de género, tanto salarial como de cualquier otro tipo; V a XXXIV [...]</p>
<p>Artículo 20. — ... I. Derogada.</p>	<p>Artículo 20. — ... I. Promover en las instituciones públicas y privadas, el respeto al principio de igualdad salarial; II. a LVI. [...]</p>

Por lo anteriormente expuesto y fundado, las Diputadas promoventes sometemos a consideración de esta honorable asamblea la siguiente Iniciativa con proyecto de:

DECRETO

QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA; DE LA LEY GENERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA; DE LA LEY DE CÁMARAS EMPRESARIALES Y SUS CONFEDERACIONES; DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y, DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, **EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL.**

PRIMERO. Se **reforman** los párrafos segundo, cuarto y quinto del artículo 2o; los incisos a) y b) del 3o Bis; el 86, la fracción II del 132; las fracciones I, XIII y XIV del 133; 164, el 527-A; la fracción II del 530; la fracción IV del artículo 540; el párrafo primero y la fracción I del 541; la fracción V Bis del artículo 541; el 892 y el 994, fracciones IV, VI y VII y se **adiciona** un último párrafo al artículo 2o; el inciso c) del 3o Bis; 116 bis; la fracción XXIII ter del 132 y las fracciones I Bis, XIII Bis, XIII Ter y XIV Bis del 133; 172 Bis; una fracción V, recorriéndose la subsiguiente del artículo 540, y un párrafo segundo a la fracción I del artículo 541 de la **Ley Federal del Trabajo**, para quedar como sigue:

Artículo 2o. — ...

Se entiende por trabajo digno o decente aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana **de la persona trabajadora**; no existe discriminación por el origen étnico o nacional, **el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, el embarazo, la lengua o el idioma, las creencias religiosas o espirituales, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, las opiniones, la identidad de género, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo**; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

...

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de **las personas trabajadoras frente a las personas empleadoras, en el que se obligue a la igualdad salarial con las mismas oportunidades para el ascenso e ingreso. Está estrictamente prohibida toda acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha salarial de género, desde preguntar el historial salarial en cualquier momento del proceso de contratación laboral o de vigencia de la relación laboral hasta la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor, dentro de un mismo centro laboral, así como cualquier otro tipo de discriminación por razón de género.**

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. **Las personas empleadoras o superiores jerárquicas tienen estrictamente prohibido implementar medidas o tomar acciones u omisiones que tengan por objeto o resultado impedir el alcance de la igualdad sustantiva.**

El principio de no discriminación en esta Ley es aplicable tanto durante la vigencia de una relación laboral como durante el proceso de contratación de personal, inclusive desde que se publica una vacante.

Artículo 3o Bis. — ...

a) El hostigamiento **sexual**: es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la **persona agresora** en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, **relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva**;

b) Acoso sexual: una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, y

c) Brecha salarial de género: la disparidad existente entre el salario promedio que reciben hombres y mujeres por trabajo igual o de igual valor, en un mismo centro de trabajo.

Artículo 86. — A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración bajo el principio de igualdad sustantiva, considerando: las calificaciones laborales, esto es, los conocimientos profesionales, aptitudes, los esfuerzos, mental y físico; las responsabilidades, vinculadas a los objetivos de las personas empleadoras, con independencia del número de personas trabajadoras a cargo y, las condiciones en que se realiza el trabajo, a saber, el entorno físico y el clima psicológico en que se realiza.

Artículo 116 Bis. — Queda prohibida toda compensación o práctica que incida en las percepciones económicas de la persona trabajadora, originada por razones de género, étnica, de edad, cultural o cualquier motivo discriminatorio.

En adición a lo dispuesto en la fracción VI del artículo 994 de la presente Ley, la persona trabajadora que se vea afectada por compensaciones o prácticas discriminatorias que incidan en sus percepciones, podrá demandar la reparación del daño, incluyendo la recuperación de las contraprestaciones diferenciadas hasta por dos años anteriores a la presentación de la demanda.

Artículo 132. — ...

I...

II. Pagar a las personas trabajadoras los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en el centro de trabajo debiendo pagar igual salario por trabajo igual o de igual valor;

III a XXIII Bis [...]

XXIII Ter. Cumplir con las regulaciones que establezca la autoridad competente a los centros de trabajo, para garantizar la existencia de prácticas que promuevan igualdad laboral y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus personas trabajadoras, incluyendo el Certificado de Igualdad Laboral y No Discriminación, conforme a la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres y demás normatividad aplicable.

XXIV a XXXIII [...]

Artículo 133. — ...

I. Negarse a aceptar a personas solicitantes de empleo o rechazar a las personas trabajadoras por cualquier motivo discriminatorio contenido en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;

I Bis. Toda acción u omisión que afecte el principio de igualdad salarial por discriminación de género, a la que hace referencia el numeral 86 de esta Ley.

II. a XII. [...]

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo, así como cualquier acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha salarial de género;

XIII Bis. Buscar o preguntar, directa o indirectamente, oralmente, por escrito o en cualquier otra forma, información sobre el salario o el historial salarial de una persona aplicante a una vacante laboral, ya sea buscando obtener esa información por medio de la posible persona empleada o por medio de una persona empleadora actual o previa, así como a través de cualquier otra persona. Si el patrón ya ha negociado con la persona aplicante o posible empleada y le ha hecho una oferta de trabajo con compensación y la persona aplicante o posible empleada voluntariamente y sin coacción ha divulgado al patrón información sobre su salario o historial salarial, el patrón puede buscar información para confirmar el salario o el historial salarial de dicha persona aplicante o posible empleada;

XIII Ter. Generar sistemas de información de las personas trabajadoras que hayan realizado un juicio laboral contra la persona empleadora por un incumplimiento a lo que establece esta Ley o despidos injustificados y sean de consulta para la negociación al empleo;

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo y el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;

XIV Bis. Anunciar vacantes u ofertas de empleo expresados con cualquier tipo de discriminación o uso de lenguaje sexista o discriminatorio;

XV. a XVIII. [...]

Artículo 164. — Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, derecho que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, asegurando una remuneración igual por trabajo de igual valor, la igualdad de trato y oportunidades.

Artículo 172 Bis. — Los establecimientos o centros de trabajo se someterán a los procesos para la obtención de los Certificados de Igualdad Laboral y No Discriminación en los términos que establece la normatividad aplicable.

La secretaría del ramo impulsará el desarrollo de tabuladores salariales sin distinción de género, igualdad en la promoción de ascensos laborales, horarios y condiciones generales de trabajo.

Artículo 527-A. — En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de **las personas trabajadoras, al principio de igualdad salarial entre las mujeres y los hombres a que se refiere el artículo 86 de este ordenamiento** y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de éstas últimas.

Artículo 530. — ...

I...

II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa **de la persona trabajadora o sindicato, así como seguir de oficio los casos de incumplimiento de lo establecido en el artículo 86 de esta ley en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres por trabajo igual;**

III a V...

Artículo 540. — ...

I a III. [...]

IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre **las personas trabajadoras y empleadoras;**

V. Vigilar, monitorear y documentar las prácticas discriminatorias en el salario o en las condiciones laborales en contra de las mujeres trabajadoras, y

VI. Las demás que le confieran las leyes.

Artículo 541. — **Las personas Inspectoras** del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, **especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras y empleadoras, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y las personas menores de edad, de las relativas a la igualdad salarial entre personas trabajadoras que desempeñen un puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, sin distinción de género, y de las que**

determinen las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad y salud en el trabajo;

Las personas Inspectoras del Trabajo harán llegar informes detallados a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre las violaciones a las normas del trabajo mencionadas en el párrafo anterior. La Secretaría publicará y dará seguimiento a los informes a través del Sistema Público de Monitoreo de Prácticas Salariales y Normas del Trabajo, y aplicará las sanciones correspondientes conforme a la presente ley.

Las personas trabajadoras podrán denunciar los actos que vulneren el principio de igualdad salarial, y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las atenderá, procesará y en su caso aplicará las sanciones conforme a la presente ley.

II. a V. [...]

V bis. Auxiliar a los Centros de Conciliación, Tribunales correspondientes y a cualquier otra autoridad o dependencia encargada de atender la igualdad salarial entre mujeres y hombres, efectuando las diligencias que le sean solicitadas en materia de normas de trabajo;
VI a VIII [...]

...

Artículo 892. — Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5º, **fracciones III y XI** ; 28, fracción III; **86**; 151; 153-X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 484; 503 y 505 de esta Ley, así como los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios, la designación de beneficiarios **de la persona trabajadora fallecida**, con independencia de la causa del deceso, o desaparecido por un acto delincencial, y los conflictos en materia de seguridad social.

Artículo 994. — ...

I a III [...]

IV. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por las fracciones **II, XV y XXIII ter** del artículo 132. **En el caso de la fracción XXIII ter, no se considerará que la persona empleadora ha incumplido si ha realizado todas las gestiones necesarias y ha cumplido**

con todos los requisitos, pero por razones no atribuibles a la autoridad competente no ha expedido la certificación;

V...

VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, **a la persona empleadora** que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; a quien realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus **personas trabajadoras; a quien realice, permita o tolere acciones u omisiones para provocar o perpetuar la brecha salarial de género**, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones **XI del artículo 5o** y IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;

VII. De 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización, **a la persona empleadora** que viole las prohibiciones contenidas en los artículos 133, fracciones II, IV, V, VI, VII y **XIII Bis**, y 357 párrafo segundo, y

VIII...

SEGUNDO. Se reforman los artículos 6, fracción IV, y 11, de la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, para quedar como sigue:

Artículo 6. — ...

I a III [...]

IV. **Violencia económica.-** Es toda acción u omisión de la **persona agresora** que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, **que provocan o perpetúan la brecha de género, o la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor bajo el principio de proporcionalidad, dentro de un mismo centro laboral, así como todo tipo de discriminación económica por razón de género;**

V a VI [...]

Artículo 11. — Constituye violencia laboral: 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, **preguntar el historial salarial en el proceso de contratación o**

de la relación laboral y las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley, **lo mismo que las acciones u omisiones que directa o indirectamente perpetúen la brecha salarial de género, hasta la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor, dentro de un mismo centro laboral, así como todo tipo de discriminación por razón de género.**

TERCERO. Se adiciona una fracción XVI bis al artículo 70 de la **Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública**, para quedar como sigue:

Artículo 70. — ...

I a XVI [...]

XVI bis. Copia digital, en caso de contar con él, del Certificado en materia de igualdad laboral y no discriminación vigente y anteriores, en los términos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y demás normatividad aplicable;

XVII a XLVIII [...]

...

CUARTO. Se reforman las fracciones I del artículo 29 y IV del artículo 34 de la **Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones**, para quedar como sigue:

Artículo 29. — ...

...

...

I. Los gobiernos federal, estatal y municipal, en la planeación del desarrollo socioeconómico, el diseño de estrategias de promoción y la aplicación de los instrumentos de política empresarial y el diseño de políticas públicas para lograr la igualdad laboral y salarial entre mujeres y hombres para garantizar la igualdad sustantiva y el trabajo digno;

II a V [...]

...

Artículo 34. — ...

I a III [...]

IV Estructura de la información para estimular actividades económicas, integración de cadenas productivas, **oportunidades de empoderamiento, de negocios e igualdad laboral y salarial entre mujeres y hombres;**

V a XI [...]

QUINTO. Se adicionan una fracción I bis al artículo 15 y una fracción I bis al 251 de la **Ley del Seguro Social**, para quedar como sigue:

Artículo 15. ...

I...

I bis. Garantizar el principio de igualdad sustantiva e igualdad salarial entre mujeres y hombres en los términos del artículo 123 constitucional y las leyes laborales;

II a IX [...]

...

...

Artículo 251...

I...

I bis. Identificar y hacer del conocimiento de las autoridades e instancias correspondientes sobre posibles acciones u omisiones que afecten el principio de igualdad salarial por discriminación debido a género a partir de la información proporcionada por las y los patrones en cumplimiento de sus obligaciones establecidas en la presente Ley y las demás que se adviertan en virtud del ejercicio de sus atribuciones;

II a XXXVIII [...]

SEXTO. Se reforman el artículo 1º, fracción III; 9º, fracción IV y 20, fracción I, y se adicionan las fracciones I bis y VI bis al artículo 1º, todos de la **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**, para quedar como sigue:

Artículo 1. — ...

[...]

I...

I Bis. Brecha de género: Diferencia que muestra la distancia existente entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos políticos, económicos, sociales y culturales, entre otros. Estos indicadores, de forma enunciativa, mas no limitativa, pueden ser los siguientes: el salario, la ocupación laboral, la participación política, los servicios de salud, la educación, la violencia contra las mujeres y las niñas, el acceso a la justicia, entre otros.

II...

III. Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, las libertades y la igualdad sustantiva de oportunidades en las esferas social, cultural, educativa, institucional, política, laboral o cualquier otra, incluyendo la acción u omisión de cualquier conducta que directa o indirectamente perpetúe la brecha de género en cualquier ámbito. Lo anterior, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica; el embarazo, la lengua o el idioma, las creencias religiosas o espirituales, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, las opiniones, la identidad de género, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

...

III Bis a VI [...]

VI Bis. Igualdad salarial. Concepto que se refiere que la remuneración será siempre igual por un trabajo de igual valor, sin distinguir el sexo, el género, la raza, la identidad de género, la orientación sexual, la edad, las discapacidades, así como la condición social, económica, de salud o jurídica.

VII a X [...]

Artículo 9. — ...

I a III [...]

IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales, **así como toda acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha de género, tanto salarial como de cualquier otro tipo;**

V a XXXIV [...]

Artículo 20. — ...

I. Promover en las instituciones públicas y privadas, el respeto al principio de igualdad salarial;

II. a LVI. [...]

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

ARTÍCULO SEGUNDO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con 90 días, a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para poner en funcionamiento el Sistema Público de Monitoreo de Prácticas Salariales y Normas del Trabajo.

ARTÍCULO TERCERO. Durante los noventa días siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto y para su implementación, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y las dependencias de los poderes ejecutivos de las entidades federativas que tengan la competencia para atender los asuntos del trabajo adecuarán la planeación y ejecución del cumplimiento de sus funciones. Dentro

de ese período y los noventa días siguientes, difundirán la presente reforma para el debido cumplimiento en todo centro de trabajo.

A partir de los ciento ochenta días siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto, las autoridades responsables de la verificación e inspección del trabajo atenderán lo dispuesto por esta reforma en el ejercicio de sus atribuciones legales.

ATENTAMENTE



Diputada Patricia Mercado Castro



Diputada Irais Virginia Reyes de la Torre

**Integrantes del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano de la LXVI Legislatura
de la H. Cámara de Diputados**

Palacio Legislativo de San Lázaro del H. Congreso de la Unión a 27 de noviembre de 2024.



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL DE SALUD, PARA DESARROLLAR EL SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN EN SALUD Y SU INTEROPERABILIDAD, A CARGO DEL DIP ÉCTOR JAIME RAMÍREZ BARBA Y SUSCRITA POR LAS Y LOS DIPUTADOS DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL.

Los que suscriben, diputado federal Éctor Jaime Ramírez Barba, así como las y los Diputados del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, integrantes de la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II, y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6 numeral 1, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración de esta soberanía la presente iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley General de Salud en materia del Sistema Nacional de Información en Salud y su Interoperabilidad, al tenor de la siguiente,

Exposición de motivos

El artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPUEM) establece que toda persona tiene derecho a la protección de la salud, considerándola como un derecho humano y fundamental derivado de la magnitud e importancia que representa para asegurar el correcto desarrollo individual y social de las personas.

El Sistema Nacional de Salud necesita de herramientas para llegar a más mexicanas y mexicanos de manera pronta, segura y a costos razonables (tanto para los integrantes del sistema, como para los pacientes que acceden al mismo). Hoy en día, las tecnologías de la información y comunicación pueden ser un aliado fundamental para que el Estado mexicano pueda cumplir con el mandato constitucional antes mencionado, ya que, tal y como se establece en el artículo sexto de la Constitución, el Estado está obligado a garantizar el acceso a las tecnologías de la información y comunicación.

Es importante recordar que, en la reforma constitucional de 2013 en materia de telecomunicaciones, se estableció, en su artículo transitorio décimo cuarto, lo siguiente:

El Ejecutivo federal tendrá a su cargo la política de inclusión digital universal, en la que se incluirán los objetivos y metas en materia de infraestructura, accesibilidad y conectividad, tecnologías de la información y comunicación, y habilidades digitales, así como los programas de gobierno digital, gobierno



PODER LEGISLATIVO FEDERAL
CÁMARA DE DIPUTADOS

Dr. Éctor Jaime Ramírez Barba
Diputado Federal

y datos abiertos, fomento a la inversión pública y privada en aplicaciones de telesalud, telemedicina y expediente clínico electrónico y desarrollo de aplicaciones, sistemas y contenidos digitales, entre otros aspectos.

Como es sabido, a nivel global los avances tecnológicos van a una velocidad mucho mayor a aquella por la cual transitan los diferentes marcos regulatorios (y México no es la excepción). El uso de las tecnologías de la información y la comunicación, aunque se encuentran reconocido en diversos artículos de la Ley General de Salud, al día de hoy no refleja las realidades y avances tecnológicos. Por otro lado, existen rezagos de infraestructura en salud en diversas regiones del país (especialmente en zonas rurales y zonas marginadas), en las cuales los pacientes invierten mucho tiempo y recursos para poder acceder a servicios de salud.

El esfuerzo de tener un marco regulatorio acorde con los avances tecnológicos no es único en México, tan es así que la Organización Mundial de la Salud (OMS), en su Asamblea de Salud Mundial número setenta y tres (derivada de la resolución 73/218 (2019) de la Asamblea General de las Naciones Unidas) adoptó la estrategia global en salud digital 2020-2025, en donde reconoció que el uso de tecnologías digitales en salud será un factor determinante en permitir que mil millones de personas (i) se beneficien de cobertura universal de salud, (ii) puedan estar mejor protegidas en casos de emergencias y (iii) gocen de una mejor salud y bienestar. La OMS define, en su conjunto de herramientas de la Estrategia Nacional de e-Salud o Salud Digital, como "la aplicación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) a la Salud".¹

Países como Estados Unidos tienen estrategias de salud digital desarrolladas, que no solamente incluyen sistemas de salud digitales, sino también servicios de telemedicina, plataformas de análisis de datos médicos, aplicaciones sanitarias para móviles y consultas médicas *online*.

Otro ejemplo es el caso inglés, en el que la salud digital busca "*recopilar, transportar, almacenar, analizar y difundir los datos de salud y asistencia social del país. Proporcionar un depósito seguro y confiable para la información sensible de las personas y construir y mantener sistemas técnicos que permitan que estos datos se utilicen para respaldar la atención individual, ofreciendo una atención mejor y más eficaz a la comunidad en su conjunto. Estos sistemas de información ayudan a los médicos, enfermeras y otros profesionales de la salud a mejorar la eficiencia y hacer que la atención sea más segura*".²

¹ Estrategia completa en <https://iris.who.int/rest/bitstreams/1364307/retrieve>

² Gobierno de Reino Unido, 2018, "The future of healthcare: our visión for digital data and technology in healthcare", en <https://www.gov.uk/government/publications/the-future-of-healthcare-our-vision-for-digital-data->

En términos generales, la OMS impulsa la transformación de los sistemas de salud. En el documento "Estrategia mundial de salud digital 2020-2025"³ establece la configuración del futuro en la materia, con cuatro principios rectores: (i) reconocer que la institucionalización de los sistemas de salud nacionales requiere que los países adopten decisiones y compromisos; (ii) reconocer que las iniciativas en la materia requieren una estrategia integrada para ser eficaces; (iii) promover el uso de tecnologías digitales para la salud; y (iv) reconocer la necesidad de abordar los principales obstáculos que enfrentan los países menos adelantados para implantar las tecnologías que se proponen.

Asimismo, postula cuatro objetivos estratégicos:

- 1) promover la colaboración en el plano mundial y fomentar la transferencia de conocimientos de salud digital,
- 2) impulsar la ejecución de estrategias nacionales,
- 3) fortalecer la gobernanza en pro de la materia en los planos mundial, regional, nacional; y
- 4) propugnar sistemas de salud centrados en las personas, facilitados por medio de la salud digital.

Actualmente, el artículo 6o. de la Ley General de Salud, en su fracción IX, establece dentro de los objetivos del Sistema Nacional de Salud, la promoción del desarrollo de los servicios de salud con base en la integración de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, para ampliar la cobertura y mejorar la calidad de atención a la salud. Es claro que era la intención que la Ley General de Salud promoviera la integración de dichas tecnologías en nuestro Sistema Nacional de Salud; dado el rezago actual, hoy resulta necesario actualizar esta legislación para que pueda estar al día de los avances tecnológicos y servir como un puente para ampliar y mejorar la calidad de la atención a la salud.

El artículo 32 de la Ley General de Salud establece que los prestadores de servicios de salud podrán apoyarse en los medios electrónicos de acuerdo con las normas oficiales mexicanas que al efecto emita la Secretaría de Salud. No obstante, al día de hoy, las normas no han sido emitidas; por tal razón, resulta fundamental reconocer el dinamismo de las nuevas tecnologías y proporcionar a las autoridades existentes de las facultades para regular, en beneficio de los pacientes, dichas tecnologías de la información y comunicación en materia de salud.

[and-technology-in-health-and-care/the-future-of-healthcare-our-vision-for-digital-data-and-technology-in-health-and-care](#). Traducción propia.

³ Véase en <file:///C:/Users/HP/Downloads/9789240027572-spa.pdf>



La prestación de servicios de salud a través de tecnologías de la información y la comunicación no es un tema novedoso; de hecho, han existido diversos intentos de regular los mismos, pero han fracasado ante la falta de mecanismos ágiles para regular las tecnologías de la información y comunicación.

México es un país que, a la fecha, ha tardado en explotar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para asegurar el correcto desarrollo individual y social de las personas, lo cual de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) ha causado una brecha digital que ha estancado la expectativa del desarrollo mexicano.⁴

La salud es un tema primordial y como país debemos asegurar su protección a través de la prestación de servicios de salud, eficientes, que faciliten y aceleren el suministro de diagnósticos y tratamientos médicos a toda la población, ya sea de manera presencial, utilizando todos los recursos tecnológicos disponibles o a distancia, a través de tecnologías de la información y la comunicación.

El uso y regulación de las tecnologías de la información y comunicación en el ámbito de la salud contribuirán a garantizar el derecho a la protección de la salud que tienen todas las personas, mediante a ampliación del acceso a servicios de calidad y con un alto grado de eficacia.

La salud digital debe ser parte integral de las prioridades de salud y beneficiar a las personas de una manera ética, segura, fiable, equitativa y sostenible. Debe desarrollarse de acuerdo con los principios de transparencia, accesibilidad, escalabilidad, replicabilidad, interoperabilidad, privacidad, seguridad y confidencialidad.

De acuerdo con la Línea de Investigación del Instituto Nacional de Salud Pública (INSP) sobre el Sistemas de información en salud y Carga de la enfermedad⁴ se establece lo siguiente respecto a los sistemas de información en salud:

Es un conjunto de subsistemas, dentro y fuera del sector salud que producen datos relevantes para la construcción de indicadores en los dominios de la información en salud: Determinantes de la salud, estado de salud de la población y el desempeño del sistema de salud.

En este contexto las fuentes podrían clasificarse como poblacionales o administrativas. Como su nombre lo indica, las poblacionales nos brindan información de toda la población en un país mientras que las

⁴ Línea de investigación en Sistemas de información en salud y Carga de la enfermedad, fecha: 21 Octubre, 2022, Instituto Nacional de Salud Pública, <https://www.insp.mx/lineas-de-investigacion/sistemas-informacion-salud.html>



PODER LEGISLATIVO FEDERAL
CÁMARA DE DIPUTADOS

Dr. Éctor Jaime Ramírez Barba
Diputado Federal

administrativas solo de las personas que tienen contacto con el sistema de salud y de las actividades mismas del sistema de salud. También, las fuentes pueden catalogarse como rutinarias o periódicas. Las fuentes de información rutinarias tienen que ver con datos generados por las instituciones del sistema de salud, como la vigilancia epidemiológica, pero también otras fuera del sector salud, tales como el monitoreo ambiental. Las fuentes de información periódicas incluyen las estadísticas vitales (nacimientos y defunciones), que se generan anualmente. Algunos países tienen sistemas periódicos de encuestas poblacionales, tal es el caso de las ENSANUT en México.⁵

Uno de los principales obstáculos identificados por el INSP en materia de Sistemas de Información de Salud en México es que los subsistemas que podrían conformar un sistema nacional han sido desarrollados en forma paralela e independiente dificultando, en la actualidad, la capacidad para integrarse en un sistema de información que permita maximizar la calidad y el uso de la información para la toma de decisiones y la rendición de cuentas.⁶

Ejemplo de lo anterior como se menciona en el texto antes citado son las encuestas realizadas por el INEGI en las que entre otras cosas, en materia de salud se recopila información relacionada la natalidad, fecundidad, causas de mortalidad, salud y seguridad social, derechohabiencia, establecimientos privados de salud, salud mental, discapacidad, y, adicionalmente, de manera anual el INEGI realiza la Cuenta Satélite del Sector Salud de México donde se integran las actividades económicas que producen los bienes y servicios que, directa o indirectamente, se relacionan con la prevención, recuperación y mantenimiento de la salud humana.

No obstante, a pesar de estos esfuerzos realizados por distintas instituciones para contar con información sobre el sector salud resulta evidente que estos deben estar homologados en una sola institución, con el mismo uso de metodologías, y con los mismos mecanismos de recepción de datos.

Por lo anterior, la presente reforma de ley tiene como finalidad los siguientes puntos:

- Contar con mecanismos para que en el sector salud se cuente con la información necesaria que permita evaluar el impacto y evolución de los servicios de salud en las instituciones del Sistema Nacional de Salud.
- Que la Secretaría de Salud y el INEGI elaboren las estadísticas nacionales en salud que contribuyan a la consolidación de un sistema nacional de información en salud.

⁵ Ibidem.

⁶ Ibidem.



- La creación de un **Sistema Nacional de Información en Salud**, a partir de los datos clínicos, epidemiológicos y administrativos en materia de salud que se generen en las instituciones del Sistema Nacional de Salud, mediante un mecanismo que recopile, procese, analice y transmita la información que requiere la organización y funcionamiento de los servicios de salud, así como para desarrollo de la investigación y la docencia.
- La creación de una **Comisión Nacional del Sistema de Información en Salud**, la cual estará integrada por un representante de los subsistemas del Sistema Nacional de Salud y tendrá como atribuciones coordinar las acciones y generar las condiciones para garantizar la seguridad e integración de la información y garantizar un adecuado nivel de interoperabilidad técnica, semántica y organizativa de los datos, información y servicios generados en las instituciones.
- La Secretaría tendrá a su cargo la base de datos del Sistema Nacional de Información en Salud y será la responsable de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos e información en salud del sistema.
- La base de datos del Sistema Nacional de Información en Salud, permitirá la incorporación de las herramientas que ofrecen las nuevas tecnologías, como el expediente clínico electrónico, la receta digital, la tele consulta o la telemedicina y otras que sean necesarias para ampliar el acceso, la calidad y la eficacia de los servicios de salud en el Sistema Nacional de Salud.
- Se incorporar un artículo 43 bis, para hacer públicos los precios de los servicios de salud, a fin de proporcionar a los pacientes información clara y accesible sobre los costos asociados con diferentes tratamientos y procedimientos médicos. Esto permite que los pacientes tomen decisiones informadas sobre su atención médica, evitando sorpresas financieras y fomentando una relación más equitativa entre proveedores y pacientes. Al establecer requisitos para la publicación de precios en formatos estandarizados y accesibles, este artículo promueve la interoperabilidad entre las instituciones de salud. Esto significa que la información sobre precios y servicios puede ser compartida y utilizada de manera efectiva por diferentes partes del sistema de salud, incluidos los proveedores de atención médica, las aseguradoras y los reguladores.

El siguiente cuadro resume los alcances de la presente propuesta de reforma:

Ley General de Salud	
Texto Vigente	Propuesta de Reforma
	Artículo 43 Bis. Los prestadores de servicios de salud del Sistema

	<p>Nacional de Salud tienen la obligación de hacer públicos los precios de sus servicios, siguiendo las disposiciones establecidas en el CAPÍTULO III, "Prestadores de Servicios de Salud", de esta ley, así como en la Ley Federal de Protección al Consumidor.</p> <p>El prestador deberá proporcionar, ya sea en formato impreso o por medios electrónicos, un desglose detallado de los precios y los servicios ofrecidos.</p>
<p style="text-align: center;">TITULO SEXTO Información para la Salud</p> <p style="text-align: center;">CAPITULO UNICO</p> <p>Artículo 104.- La Secretaría de Salud y los gobiernos de las entidades federativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, y de conformidad con la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, captarán, producirán y procesarán la información necesaria para el proceso de planeación, programación, presupuestación y control del Sistema Nacional de Salud, así como sobre el estado y evolución de la salud pública.</p>	<p style="text-align: center;">TITULO SEXTO De las Estadísticas e Información para la Salud</p> <p style="text-align: center;">CAPITULO I Disposiciones Comunes</p> <p>Artículo 104.- La Secretaría de Salud; los gobiernos de las entidades federativas y los municipios, así como las instituciones públicas de seguridad social que brinden servicios de salud, en el ámbito de sus respectivas competencias, y de conformidad con la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, captarán, producirán y procesarán la información necesaria para el proceso de planeación, programación, presupuestación y control del Sistema Nacional de Salud, así como sobre el estado y evolución de la salud pública.</p> <p>La información se referirá, fundamentalmente, a los siguientes aspectos:</p>



<p>La información se referirá, fundamentalmente, a los siguientes aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Estadísticas de natalidad, mortalidad, morbilidad y discapacidad; II. Factores demográficos, económicos, sociales y ambientales vinculados a la salud, y III. Recursos físicos, humanos y financieros disponibles para la protección de la salud de la población, y su utilización. <p>Sin correlativo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> I. Estadísticas de natalidad, mortalidad, morbilidad y discapacidad; II. Factores demográficos, económicos, sociales y ambientales vinculados a la salud, y III. Recursos físicos, humanos y financieros disponibles para la protección de la salud de la población, y su utilización. <p>Así como la información necesaria que permita evaluar el impacto y evolución de los servicios de salud en las instituciones del Sistema Nacional de Salud.</p>
<p>Artículo 105.- En coordinación con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de conformidad con las bases, normas y principios que ésta fije, la Secretaría de Salud integrará la información a que se refiere el artículo anterior, para elaborar las estadísticas nacionales en salud que contribuyan a la consolidación de un sistema nacional de información en salud.</p>	<p>Artículo 105.- La Secretaría de Salud integrará la información a que se refiere el artículo anterior, con la colaboración de las demás instituciones del Sistema Nacional de Salud y en coordinación con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, de conformidad con las disposiciones de presente Ley, la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica y de bases, normas y principios que fije el Instituto, integrará la información a que se refiere el artículo anterior, para elaborar las estadísticas nacionales en salud que contribuyan a la consolidación de un sistema nacional de información en salud.</p>
<p>Artículo 106. Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, los gobiernos de las entidades federativas, los municipios y las autoridades de las comunidades indígenas cuando proceda, así como</p>	<p>Artículo 106. Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, los gobiernos de las entidades federativas, los municipios y las autoridades de las comunidades indígenas cuando proceda, así como</p>



<p>las personas físicas y morales de los sectores social y privado, que generen y manejen la información a que se refiere el artículo 104 de esta ley, deberán suministrarla a la Secretaría de Salud, con la periodicidad y en los términos que ésta señale, para la elaboración de las estadísticas nacionales para la salud.</p>	<p>las personas físicas y morales de los sectores social y privado, que generen y manejen la información a que se refiere el artículo 104 de esta ley, deberán suministrarla a la Secretaría de Salud, con la periodicidad y en los términos que ésta señale, para la elaboración de las estadísticas nacionales para la salud.</p>
<p>Artículo 107.- Los establecimientos que presten servicios de salud, los profesionales, técnicos y auxiliares de la salud, así como los establecimientos dedicados al proceso, uso, aplicación o disposición final de los productos o que realicen las actividades a que se refieren los títulos décimo segundo y décimo cuarto de esta ley, llevarán las estadísticas que les señale la Secretaría de Salud y proporcionarán a ésta y a los gobiernos de las entidades federativas, en sus respectivos ámbitos de competencia, la información correspondiente, sin perjuicio de las obligaciones de suministrar la información que les señalen otras disposiciones legales.</p>	<p>Artículo 107.- Los establecimientos que presten servicios de salud, los profesionales, técnicos y auxiliares de la salud, así como los establecimientos dedicados al proceso, uso, aplicación o disposición final de los productos o que realicen las actividades a que se refieren los títulos décimo segundo y décimo cuarto de esta ley, proporcionarán a la Secretaría de Salud la información que generen respecto de sus actividades; en términos de las disposiciones jurídicas aplicables y sin perjuicio de las obligaciones de suministrar la información que les señalen otras disposiciones legales.</p>
<p>Artículo 108.- La Secretaría de Salud orientará la capacitación, producción, procesamiento, sistematización y divulgación de la información para la salud, con sujeción a los criterios generales que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a los cuales deberán ajustarse las dependencias y entidades del sector público y las personas físicas y morales de los sectores social y privado.</p>	<p>Artículo 108.- La Secretaría de Salud con el apoyo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía orientarán la capacitación, producción, procesamiento, sistematización y divulgación de la información para la salud, con sujeción a los criterios generales establecidos en las disposiciones jurídicas aplicables, a las cuales deberán ajustarse las dependencias y entidades del sector público y las personas físicas y morales de los sectores social y privado.</p>
<p>Artículo 109.- La Secretaría de Salud proporcionará a la Secretaría de</p>	<p>Artículo 109.- La Secretaría de Salud proporcionará al Instituto Nacional de</p>



<p>Hacienda y Crédito Público los datos que integren las estadísticas nacionales para la salud que elabore, para su incorporación al Sistema Nacional Estadístico, y formará parte de las instancias de participación y consulta que para esos fines se instituyan</p>	<p>Estadística y Geografía la información para que integre las estadísticas nacionales para la salud que elabore, para su incorporación al Sistema Nacional Estadístico, y formará parte de las instancias de participación y consulta que para esos fines se instituyan.</p>
<p>Artículo 109 Bis.- Corresponde a la Secretaría de Salud emitir la normatividad a que deberán sujetarse los sistemas de información de registro electrónico que utilicen las instituciones del Sistema Nacional de Salud, a fin de garantizar la interoperabilidad, procesamiento, interpretación y seguridad de la información contenida en los expedientes clínicos electrónicos.</p>	<p style="text-align: center;">CAPITULO II Del Sistema Nacional de Información en Salud y su interoperabilidad</p> <p>Artículo 109 Bis.- Corresponde a la Secretaría de Salud emitir la normatividad a que deberán sujetarse los sistemas de información de registro electrónico que utilicen las instituciones del Sistema Nacional de Salud, a fin de garantizar la interoperabilidad, procesamiento, interpretación y seguridad de la información contenida en los expedientes clínicos electrónicos.</p>
<p>Sin correlativo.</p>	<p>Artículo 109 Bis 1.- La Secretaría creará un Sistema Nacional de Información en Salud, a partir de los datos clínicos, epidemiológicos y administrativos en materia de salud que se generen en las instituciones del Sistema Nacional de Salud, mediante un mecanismo que recopile, procese, analice y transmita la información que requiere la organización y funcionamiento de los servicios de salud, así como para desarrollo de la investigación y la docencia.</p>

	<p><i>La base de datos del Sistema Nacional de Información en Salud permitirá la incorporación de las herramientas que ofrecen las nuevas tecnologías, como el expediente clínico electrónico, la receta digital, la tele consulta o la telemedicina y otras que sean necesarias para ampliar el acceso, la calidad y la eficacia de los servicios de salud en el Sistema Nacional de Salud.</i></p>
<p><i>Sin correlativo.</i></p>	<p><i>Artículo 109 Bis 2.- Se crea la Comisión Nacional del Sistema de Información en Salud, la cual estará integrada por un representante de las instituciones del Sistema Nacional de Salud y tendrá como atribuciones coordinar las acciones y generar las condiciones para garantizar la seguridad e integración de la información y garantizar un adecuado nivel de interoperabilidad técnica, semántica y organizativa de los datos, información y servicios generados en las instituciones del Sistema Nacional de Salud.</i></p> <p><i>La Comisión Nacional del Sistema Nacional de Información en Salud estará coordinada por la Secretaría de Salud, misma que será la responsable de emitir el reglamento, criterios y demás normatividad relacionada con la integración, funcionamiento e interoperabilidad del Sistema Nacional de Información en Salud.</i></p>

	<p><i>La Comisión asegurará el acceso oportuno y seguro, la conservación y confidencialidad de los datos e información en salud, así como la autenticidad de su contenido y de los cambios efectuados en ellos, mediante la estricta observancia de los mecanismos de identificación, autenticación, certificación y validación electrónica.</i></p> <p><i>La Comisión coordinará el intercambio o consulta electrónica de datos personales sobre la salud de los pacientes, que cuenten con la autorización y el consentimiento informado de sus titulares; y que previamente acuerden entre las instituciones del Sistema Nacional de Salud.</i></p>
<p><i>Sin correlativo.</i></p>	<p><i>Artículo 109 Bis 3.- Para efectos de esta ley, se consideran datos en salud la documentación física o electrónica de las acciones del proceso de atención, entre ellas: la descripción de diagnósticos, síntomas y signos, las notas de la evolución clínica, los procedimientos, medicamentos, resultados de análisis y las decisiones y tratamientos clínicos o los relacionados con las ciencias ómicas; así como los datos que tienen que ver con el cuerpo humano, su sexualidad, raza, antecedentes familiares, hábitos de vida, alimentación y consumo de sustancias, las enfermedades pasadas, actuales</i></p>



	<p><i>y futuras previsibles, tanto físicas como psíquicas; además de la información relacionada con los determinantes sociales, la información ambiental de salud y las preferencias del paciente, entre otras, mismas que serán consideradas en la reglamentación correspondiente.</i></p> <p><i>Los datos en salud se almacenan en forma física o electrónica en una base de datos estructurada y codificada que pueda ser gestionada por herramientas tecnológicas.</i></p> <p><i>Los registros electrónicos de salud son registros individuales o personales en un sistema electrónico concebido para recopilar, almacenar y analizar los datos de los pacientes, que permite apoyar la toma de decisiones clínicas y mejorar la operación del Sistema Nacional de Salud.</i></p> <p><i>El tratamiento de datos personales en materia de salud requiere del consentimiento explícito de su titular, quedaran sujetos a lo establecido en la presente Ley y a la legislación vigente en la materia.</i></p>
<p>Sin correlativo.</p>	<p>Artículo 109 Bis 4.-La interoperabilidad del Sistema Nacional de Información en Salud es la capacidad de los distintos subsistemas y redes de tecnología de la información de las instituciones del Sistema Nacional de</p>

	<p>Salud de comunicarse entre sí, para intercambiar datos de manera exacta, eficaz y sistemática, y hacer uso de esa información. Permite obtener acceso e intercambiar la información clínica de los pacientes dondequiera que esté almacenada y en cualquier formato.</p>
<p><i>Sin correlativo.</i></p>	<p>Artículo 109 Bis 5.- La Secretaría, en coordinación con la Comisión Nacional del Sistema Nacional de Información en Salud, establecerá los estándares y requerimientos de compatibilidad e intercambio necesarios de los registros electrónicos e información en salud que permitan la interoperabilidad del Sistema; y establecerán los mecanismos para la identificación personal única de los usuarios de los servicios de salud y del personal de salud acreditado para ofrecer los servicios en el Sistema Nacional de Salud.</p>
<p><i>Sin correlativo.</i></p>	<p>Artículo 109 Bis 6.- La Secretaría tendrá a su cargo la base de datos del Sistema Nacional de Información en Salud y será la responsable de vigilar y administrar el intercambio de información, entre las instituciones del Sistema Nacional de Salud. Deberán asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos e información en salud del sistema.</p> <p>La Secretaría establecerá el conjunto de datos personales e información en salud, que su titular podrá autorizar acceder y compartir en formato digital, entre las instituciones y el personal de salud acreditado para su acceso y uso seguro dentro del Sistema Nacional de Salud; que permitan la atención</p>

	<p>oportuna y de calidad del usuario o paciente en el lugar que lo requiera.</p> <p>También establecerá los mecanismos de protección de dichos datos en contra de la intrusión de quienes no estén autorizados para acceder a los mismos; y establecerá las sanciones contra quienes accedan ilegítimamente o hagan mal uso de los datos e información del Sistema Nacional de Información en Salud.</p> <p>Los prestadores de servicios del Sistema Nacional de Salud deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la adecuada protección de los datos personales.</p>
<p><i>Sin correlativo.</i></p>	<p>Artículo 109 Bis 7.- La Secretaría podrá auxiliarse de un Consejo Asesor Independiente, conformado por organismos, instituciones y expertos en la materia en materias relacionadas con la integración de sistemas de datos e información en salud, de los ámbitos público, social y privado.</p>

Por anteriormente expuesto, sometemos a consideración de esta honorable soberanía la presente iniciativa con proyecto de

DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL DE SALUD EN MATERIA DEL SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN EN SALUD Y SU INTEROPERABILIDAD.

Único. Se modifica la denominación del título sexto, se reforma el primer párrafo y de adiciona un último párrafo al artículo 104, se reforman los artículos 105, 106, 107, 108 y 109, se adiciona un artículo 43 bis, se adiciona un capítulo II, del Sistema Nacional de Información en Salud y su interoperabilidad con los artículos 109 Bis, 109 Bis 1, 109 Bis 2, 109 Bis 3, 109 Bis 4, 109 Bis 5, 109 Bis 6 y 109 Bis 7, todos de la Ley General de Salud para quedar como sigue:

Artículo 43 Bis. Los prestadores de servicios de salud del Sistema Nacional de Salud tienen la obligación de hacer públicos los precios de sus servicios, siguiendo las disposiciones establecidas en el CAPÍTULO III, "Prestadores de Servicios de Salud", de esta ley, así como en la Ley Federal de Protección al Consumidor.

El prestador deberá proporcionar, ya sea en formato impreso o por medios electrónicos, un desglose detallado de los precios y los servicios ofrecidos.

TITULO SEXTO De las Estadísticas e Información para la Salud

CAPITULO I Disposiciones Comunes

Artículo 104.- La Secretaría de Salud; los gobiernos de las entidades federativas **y los municipios, así como las instituciones públicas de seguridad social que brinden servicios de salud**, en el ámbito de sus respectivas competencias, y de conformidad con la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, captarán, producirán y procesarán la información necesaria para el proceso de planeación, programación, presupuestación y control del Sistema Nacional de Salud, así como sobre el estado y evolución de la salud pública.

La información se referirá, fundamentalmente, a los siguientes aspectos:

- I. Estadísticas de natalidad, mortalidad, morbilidad y discapacidad;
- II. Factores demográficos, económicos, sociales y ambientales vinculados a la salud, y
- III. Recursos físicos, humanos y financieros disponibles para la protección de la salud de la población, y su utilización.

Así como la información necesaria que permita evaluar el impacto y evolución de los servicios de salud en las instituciones del Sistema Nacional de Salud.

Artículo 105.- La Secretaría de Salud integrará integrará la información a que se refiere el artículo anterior, con la colaboración de las demás instituciones del Sistema Nacional de Salud y en coordinación con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, de conformidad con las



disposiciones de presente Ley, la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica y de bases, normas y principios que fije **el Instituto**, para elaborar las estadísticas nacionales en salud que contribuyan a la consolidación de un sistema nacional de información en salud.

Artículo 106. Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, los gobiernos de las entidades federativas, los municipios y las autoridades de las comunidades indígenas cuando proceda, así como las personas físicas y morales de los sectores social y privado, que generen y manejen la información a que se refiere el artículo 104 de esta ley, deberán suministrarla a la Secretaría de Salud, con la periodicidad y en los términos que **ésta señale**, para la elaboración de las estadísticas nacionales para la salud.

Artículo 107.- Los establecimientos que presten servicios de salud, los profesionales, técnicos y auxiliares de la salud, así como los establecimientos dedicados al proceso, uso, aplicación o disposición final de los productos o que realicen las actividades a que se refieren los títulos décimo segundo y décimo cuarto de esta ley, **proporcionarán a la Secretaría de Salud la información que generen respecto de sus actividades; en términos de las disposiciones jurídicas aplicables y sin perjuicio de las obligaciones de suministrar la información que les señalen otras disposiciones legales.**

Artículo 108.- La Secretaría de Salud **con el apoyo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía orientarán** la capacitación, producción, procesamiento, sistematización y divulgación de la información para la salud, con sujeción a los criterios generales **establecidos en las disposiciones jurídicas aplicables**, a las cuales deberán ajustarse las dependencias y entidades del sector público y las personas físicas y morales de los sectores social y privado.

Artículo 109.- La Secretaría de Salud proporcionará **al Instituto Nacional de Estadística y Geografía la información para que integre** las estadísticas nacionales para la salud que elabore, para su incorporación al Sistema Nacional Estadístico, y formará parte de las instancias de participación y consulta que para esos fines se instituyan.

CAPITULO II

Del Sistema Nacional de Información en Salud y su interoperabilidad

Artículo 109 Bis.- Corresponde a la Secretaría de Salud emitir la normatividad a que deberán sujetarse los sistemas de información de registro electrónico que utilicen las instituciones del Sistema Nacional de Salud, a fin de garantizar la interoperabilidad, procesamiento, interpretación y seguridad de la información contenida en los expedientes clínicos electrónicos.

Artículo 109 Bis 1.- La Secretaría creará un Sistema Nacional de Información en Salud, a partir de los datos clínicos, epidemiológicos y administrativos en materia de salud que se generen en las instituciones del Sistema Nacional de Salud, mediante un mecanismo que recopile, procese, analice y transmita la información que requiere la organización y funcionamiento de los servicios de salud, así como para desarrollo de la investigación y la docencia.

La base de datos del Sistema Nacional de Información en Salud permitirá la incorporación de las herramientas que ofrecen las nuevas tecnologías, como el expediente clínico electrónico, la receta digital, la tele consulta o la telemedicina y otras que sean necesarias para ampliar el acceso, la calidad y la eficacia de los servicios de salud en el Sistema Nacional de Salud.

Artículo 109 Bis 2.- Se crea la Comisión Nacional del Sistema de Información en Salud, la cual estará integrada por un representante de las instituciones del Sistema Nacional de Salud y tendrá como atribuciones coordinar las acciones y generar las condiciones para garantizar la seguridad e integración de la información y garantizar un adecuado nivel de interoperabilidad técnica, semántica y organizativa de los datos, información y servicios generados en las instituciones del Sistema Nacional de Salud.

La Comisión Nacional del Sistema Nacional de Información en Salud estará coordinada por la Secretaría de Salud, misma que será la responsable de emitir el reglamento, criterios y demás normatividad relacionada con la integración, funcionamiento e interoperabilidad del Sistema Nacional de Información en Salud.

La Comisión asegurará el acceso oportuno y seguro, la conservación y confidencialidad de los datos e información en salud, así como la autenticidad de su contenido y de los cambios efectuados en ellos, mediante la estricta observancia de los mecanismos de identificación, autenticación, certificación y validación electrónica.

La Comisión coordinará el intercambio o consulta electrónica de datos personales sobre la salud de los pacientes, que cuenten con la autorización y el consentimiento informado de sus titulares; y que previamente acuerden entre las instituciones del Sistema Nacional de Salud.

Artículo 109 Bis 3.- Para efectos de esta ley, se consideran datos en salud la documentación física o electrónica de las acciones del proceso de atención, entre ellas: la descripción de diagnósticos, síntomas y signos, las notas de la evolución clínica, los procedimientos, medicamentos, resultados de análisis y las decisiones y tratamientos clínicos o los relacionados con las ciencias ómicas; así como los datos que tienen que ver con el cuerpo humano, su sexualidad, raza, antecedentes familiares, hábitos de vida, alimentación y consumo de sustancias, las enfermedades pasadas, actuales y futuras previsibles, tanto físicas como psíquicas; además de la información relacionada con los determinantes sociales, la información ambiental de salud y las preferencias del paciente, entre otras, mismas que serán consideradas en la reglamentación correspondiente.

Los datos en salud se almacenan en forma física o electrónica en una base de datos estructurada y codificada que pueda ser gestionada por herramientas tecnológicas.

Los registros electrónicos de salud son registros individuales o personales en un sistema electrónico concebido para recopilar, almacenar y analizar los datos de los pacientes, que permite apoyar la toma de decisiones clínicas y mejorar la operación del Sistema Nacional de Salud.

El tratamiento de datos personales en materia de salud requiere del consentimiento explícito de su titular, quedaran sujetos a lo establecido en la presente Ley y a la legislación vigente en la materia.

Artículo 109 Bis 4.-La interoperabilidad del Sistema Nacional de Información en Salud es la capacidad de los distintos subsistemas y redes de tecnología de la información de las instituciones del Sistema Nacional de Salud de comunicarse entre sí, para intercambiar datos de manera exacta, eficaz y sistemática, y hacer uso de esa información. Permite obtener acceso e intercambiar la información clínica de los pacientes dondequiera que esté almacenada y en cualquier formato.

Artículo 109 Bis 5.- La Secretaría, en coordinación con la Comisión Nacional del Sistema Nacional de Información en Salud, establecerá los estándares y requerimientos de compatibilidad e intercambio necesarios de los registros electrónicos e información en salud que permitan la interoperabilidad del Sistema; y establecerán los mecanismos para la identificación personal única de los usuarios de los servicios de salud y del personal de salud acreditado para ofrecer los servicios en el Sistema Nacional de Salud.

Artículo 109 Bis 6.- La Secretaría tendrá a su cargo la base de datos del Sistema Nacional de Información en Salud y será la responsable de vigilar y administrar el intercambio de información, entre las instituciones del Sistema Nacional de Salud en coordinación con la Comisión Nacional del Sistema de Información en Salud. Deberán asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos e información en salud del sistema.

La Secretaría establecerá el conjunto de datos personales e información en salud, que su titular podrá autorizar acceder y compartir en formato digital, entre las instituciones y el personal de salud acreditado para su acceso y uso seguro dentro del Sistema Nacional de Salud; que permitan la atención oportuna y de calidad del usuario o paciente en el lugar que lo requiera.

También establecerá los mecanismos de protección de dichos datos en contra de la intrusión de quienes no estén autorizados para acceder a los mismos; y establecerá las sanciones contra quienes accedan ilegítimamente o hagan mal uso de los datos e información del Sistema Nacional de Información en Salud.

Los prestadores de servicios del Sistema Nacional de Salud deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la adecuada protección de los datos personales.

Artículo 109 Bis 7.- La Secretaría podrá auxiliarse de un Consejo Asesor Independiente, conformado por organismos, instituciones y expertos en la materia en materias relacionadas con la integración de sistemas de datos e información en salud, de los ámbitos público, social y privado.

Transitorios



Primero. La presente reforma a la ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Se derogan todas las disposiciones administrativas que se opongan a la presente reforma a la Ley.

Tercero. La Secretaría de Salud, en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor del presente decreto deberá emitir las disposiciones reglamentarias y administrativas necesarias para lograr y asegurar la transición y operación del Sistema Nacional de Información en Salud y su interoperabilidad.

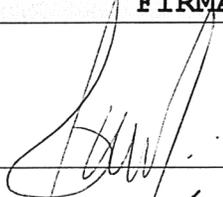
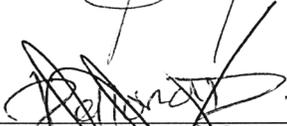
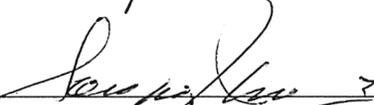
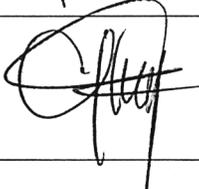
Cuarto. La Secretaría de Salud, en el plazo de seis meses, a partir de la entrada en vigor del presente decreto deberá emitir los lineamientos para la integración de la Comisión Nacional y de Consejo Asesor a que se refiere el presente decreto.

Quinto. Las erogaciones que se deriven por la entrada en vigor del presente decreto se realizarán de manera progresiva, sujetándose a la disposición presupuestal para su implementación.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a los 19 días del mes de septiembre del año 2024.

Diputado federal Dr. Éctor Jaime Ramírez Barba
Diputadas y Diputados del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional

INI: 6 TÍTULO: Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley General de Salud, en materia del Sistema Nacional de Información en Salud y su Interoperabilidad.

NOMBRE	FIRMA
Xitlalic Ceja García	
Paloma Domínguez Cárdenas	
Nael Chava Velasco (PRI)	
Sara RA Jasso Niet	
Verónica Pérez Horeca	
Alejandra Domínguez	
MIGUEL ALONSO REYES	



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
— LXVI LEGISLATURA —
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL

Secretario de Servicios Parlamentarios: Hugo Christian Rosas de León; **Director General de Crónica y Gaceta Parlamentaria:** Gilberto Becerril Olivares; **Directora del Diario de los Debates:** Eugenia García Gómez; **Jefe del Departamento de Producción del Diario de los Debates:** Oscar Orozco López. Apoyo Documental: **Dirección General de Proceso Legislativo,** José de Jesús Vargas, director. Oficinas de la Dirección del Diario de los Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión: Palacio Legislativo, avenida Congreso de la Unión 66, edificio E, cuarto nivel, colonia El Parque, delegación Venustiano Carranza, CP 15969. Teléfonos: 5036-0000, extensiones 54039 y 54044. **Página electrónica:** <http://cronica.diputados.gob.mx>