

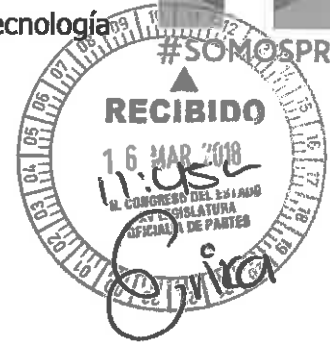


*Dip. Elda Candelaria Ayuso Achach*

Presidenta de la Comisión de Educación, Ciencia y Tecnología



**H. XV LEGISLATURA DEL CONGRESO  
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO  
PRESENTE**



La suscrita, Diputada Elda Candelaria Ayuso Achach, Presidenta de la Comisión de Educación, Ciencia y Tecnología, del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional de la Honorable XV Legislatura del Estado, con la facultad que me confieren los Artículos 68 Fracción II de la Constitución Política del Estado de Quintana Roo, y con sustento en los Artículos 66, 106, 107 y 108 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, me permito a presentar ante esta Honorable Legislatura del Estado de Quintana Roo, para los efectos legales correspondientes, la **INICIATIVA DE DECRETO POR LA QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 34 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE QUINTANA ROO**, con base a lo siguiente:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Uno de los hechos que caracteriza al mundo moderno es la creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo, que si bien en sus comienzos se vio motivada, básicamente, por razones de índole económica, actualmente también se manifiesta como una búsqueda de realización personal que merece ser protegida y facilitada, como cualquier derecho humano básico.



*Dip. Elda Candelaria Ayuso Achack*

Presidenta de la Comisión de Educación, Ciencia y Tecnología



Frecuentemente se escucha la palabra igualdad. Se dice también que los seres humanos son iguales entre sí, que las mujeres tienen derecho a la igualdad, etcétera, sin embargo, pocas veces se hace conciencia de su significado. Por igualdad se entiende la capacidad de toda persona para disfrutar de derechos, así como para contraer obligaciones, con las limitaciones que la propia Ley señala en forma específica.

La Ley deberá reconocer y garantizar por igual, para mujeres y hombres, el ejercicio de facultades, quienes también deben cumplir con obligaciones sin que tenga que ver el sexo o género, la edad, estado civil, raza, creencia religiosa o condición social.

La "Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer", emitida por la Asamblea de la Organización de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, fue aprobada por México a través del Senado con fecha 18 de diciembre de 1980 y el Decreto fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1981.

Al suscribir, ad referendum, el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos declara que se deberá entender que las disposiciones de esta Convención, que corresponden esencialmente con lo previsto por la legislación mexicana, se aplicarán en la República conforme a las modalidades y procedimientos prescritos por esta legislación y que el otorgamiento de prestaciones materiales que pudiesen resultar de la Convención se hará en la medida que lo permitan los recursos con que cuenten los Estados Unidos Mexicanos.



*Dip. Elda Candelaria Ayuso Achack*

Presidenta de la Comisión de Educación, Ciencia y Tecnología



El Apartado 1 del Artículo 11 de dicha Convención a la letra menciona:

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.



*Dip. Elda Candelaria Ayuso Achack*

Presidenta de la Comisión de Educación, Ciencia y Tecnología



Sumado a lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo ha insistido en el derecho a la igualdad de la mujer como un factor de desarrollo económico y social, como una forma de alcanzar la justicia social. Una de las formas como promueve la igualdad consiste en desarrollar estrategias de información y programas de acción positiva, como es crear conciencia sobre la igualdad de género, para lograr la igualdad real.

Diversos estudios en México han mostrado que, a pesar de los avances en la condición de las mujeres en las últimas décadas, la discriminación hacia las mujeres en el mundo laboral es persistente. Esta práctica forma parte de un fenómeno social más amplio, que coloca a las mujeres en subordinación frente a los varones en distintos ámbitos de la vida social, entre los cuales destaca la familia como espacio de reproducción de las desigualdades de género. Por ello, al analizar la discriminación hacia las mujeres en el mercado de trabajo se debe tener en mente que las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral tienen como complemento la distribución desigual por género de las tareas de reproducción del hogar en el ámbito doméstico.

Lo que hoy se propone, es una acción afirmativa para que, desde nuestra Constitución Política del Estado, se establezca esta igualdad de condiciones de manera enunciativa.

La igualdad en el trabajo o igualdad laboral, debe entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo, para todos los trabajadores, hombres y mujeres, menores o mayores, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o su raza, la clase social a la cual pertenezcan, ni la religión que profesen o su ideología política.

La igualdad laboral para las trabajadoras consiste en que éstas gocen de los mismos derechos que los trabajadores; que su condición de mujeres o de madres, no sea motivo de diferencia alguna en el trato, en la remuneración o en las oportunidades para ingresar



*Dip. Elda Candelaria Ayuso Achack*

Presidenta de la Comisión de Educación, Ciencia y Tecnología



a un trabajo, para capacitarse o para alcanzar puestos superiores, así como para integrar comisiones mixtas, sindicalizarse y ocupar puestos directivos en el sindicato o agrupación a la cual pertenezca.

Ahora bien, la igualdad de trato significa que tanto las mujeres como los hombres tienen derecho a trabajar en las mismas condiciones sin importar su situación social, edad, estado civil, número de hijos u otros motivos. Consiste en respetar las mismas jornadas, salarios y prestaciones, cuando se realizan las mismas actividades, en las mismas circunstancias, en un mismo centro de trabajo, entendido éste como empresa o establecimiento.

Cuando las condiciones de trabajo estipulan diferencias basándose en el sexo, raza, condición social, religión o preferencia política de la trabajadora, se comete una discriminación y por lo tanto se produce una desigualdad en el trabajo. La igualdad laboral puede explicarse en tres modalidades: igualdad de oportunidades, igualdad de trato, e igualdad de pago o remuneración.

Igualdad de oportunidades quiere decir que, sin tomar en cuenta sexo, edad, estado civil, gestación o las responsabilidades familiares, las mujeres trabajadoras tienen derecho a solicitar un trabajo; ocupar una vacante, ser ascendida o promovida dentro de su empresa o centro de trabajo

Finalmente, la igualdad de pago es sinónimo de igualdad de remuneración. Es parte del principio de igualdad en el trato o de igualdad en las condiciones de trabajo, ya que el salario es una de éstas. Sin embargo, por la importancia que reviste el tema de la remuneración se considera necesario prestarle especial atención.



*Dip. Elda Candelaria Ayuso Achach*

Presidenta de la Comisión de Educación, Ciencia y Tecnología



El derecho a la igualdad de pago genera la obligación de remunerar con la misma cantidad a los trabajadores y trabajadoras, cuando desempeñan trabajos similares, bajo las mismas condiciones, laborando el mismo número de horas y produciendo la misma cantidad y calidad de trabajo.

Para la Organización Internacional del Trabajo, el tema de la igualdad de pago ha sido de gran consideración, como lo demuestra el gran número de recomendaciones y convenios adoptados sobre la equidad en el pago, sin diferencias por razón de sexo. Así tenemos el Convenio número 100, sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina, cuya finalidad es proteger la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación basada en el sexo.

El Convenio 100 fue creado para garantizar y promover el principio de la igualdad de remuneración del salario entre hombres y mujeres cuando realizan un trabajo de igual valor.

La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es una cuestión de derechos humanos, porque si el trabajo de una mujer se valora menos solamente porque es una mujer su dignidad individual se ve lesionada. También es una cuestión de desarrollo económico, ya que promover un trato igual equivale a promover el potencial productivo de la nación. Finalmente, es una cuestión de recursos humanos, porque incrementar los salarios de los trabajos infravalorados puede resultar más rentable por incrementar la productividad y reducir la rotación de personal.

La Organización de las Naciones Unidas señaló que “no hay un solo país, ni un solo sector en el que las mujeres ganen los mismos salarios que los hombres”, informando



*Dip. Elda Candelaria Ayuso Achack*

Presidenta de la Comisión de Educación, Ciencia y Tecnología



que la brecha salarial entre mujeres y hombres es desigual y se encuentra estimada en un 23% a nivel global.

Con respecto a la participación en el trabajo remunerado, los datos provenientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, STPS-INEGI (segundo trimestre de 2016), señala las posibles consecuencias de la discriminación de género en tres aspectos: la segregación ocupacional, la protección laboral y los ingresos laborales, enunciando las siguientes conclusiones:

1. Las mujeres enfrentan condiciones de segregación ocupacional que bloquean su acceso a algunos tipos de ocupaciones. Su participación es muy limitada en el trabajo agrícola y en las posiciones no manuales calificadas y semi-calificadas. En cambio, se concentra en clases ocupacionales que incluyen a las posiciones más feminizadas, como son las ocupaciones técnicas en la clase de servicios (que incluye a las maestras), las ocupaciones no manuales de rutina (que incluyen a oficinistas y secretarias) y el trabajo por cuenta propia semi-calificado (que incluye a las dueñas de micro-comercios).
2. En clases ocupacionales similares, las mujeres enfrentan condiciones de desprotección laboral muy parecidas a las de los hombres. El único rubro en el que presentan una desventaja significativa es el acceso a seguro médico a través del trabajo, ya que tienen un riesgo 7% superior de no recibir esta prestación con respecto a los hombres.
3. Persiste la amplia brecha salarial de género: con posiciones ocupacionales y escolaridad similares, los hombres reciben en promedio un ingreso laboral por hora trabajada 34.2% mayor al de las mujeres. Esta brecha varía



*Dip. Elda Candelaria Ayuso Achack*

Presidenta de la Comisión de Educación, Ciencia y Tecnología



significativamente en función de la posición ocupacional, por lo que sería conveniente profundizar en el estudio de las circunstancias particulares que producen la desigualdad de género en distintos tipos de ocupaciones.

La brecha salarial no se puede explicar por una o dos causas, sino por la acumulación de numerosos factores que incluyen la minusvaloración del trabajo de la mujer, sus tareas sin remuneración en el hogar, su menor participación en el mercado laboral, el tipo de puestos que asumen y la discriminación.

Con respecto a la participación en el trabajo remunerado, los datos provenientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, STPS-INEGI (segundo trimestre de 2016), señala las posibles consecuencias de la discriminación de género en tres aspectos: la segregación ocupacional, la protección laboral y los ingresos laborales, enunciando las siguientes conclusiones:

Las mujeres enfrentan condiciones de segregación ocupacional que bloquean su acceso a algunos tipos de ocupaciones. Su participación es muy limitada en el trabajo agrícola y en las posiciones no manuales calificadas y semi-calificadas. En cambio, se concentra en clases ocupacionales que incluyen a las posiciones más feminizadas, como son las ocupaciones técnicas en la clase de servicios (que incluye a las maestras), las ocupaciones no manuales de rutina (que incluyen a oficinistas y secretarías) y el trabajo por cuenta propia semi-calificado (que incluye a las dueñas de micro-comercios).

En clases ocupacionales similares, las mujeres enfrentan condiciones de desprotección laboral muy parecidas a las de los hombres. El único rubro en el que presentan una desventaja significativa es el acceso a seguro médico a través del trabajo, ya que tienen un riesgo 7% superior de no recibir esta prestación con respecto a los hombres.





*Dip. Elda Candelaria Ayuso Achack*

Presidenta de la Comisión de Educación, Ciencia y Tecnología



Persiste la amplia brecha salarial de género: con posiciones ocupacionales y escolaridad similares, los hombres reciben en promedio un ingreso laboral por hora trabajada 34.2% mayor al de las mujeres. Esta brecha varía significativamente en función de la posición ocupacional, por lo que sería conveniente profundizar en el estudio de las circunstancias particulares que producen la desigualdad de género en distintos tipos de ocupaciones.

Pese a la incorporación de la mujer al mercado laboral durante las últimas décadas, el número de mujeres activas sigue siendo muy inferior al de hombres y, además, en muchos casos la mujer dedica menos horas a su empleo. Según datos de 2015 de la Organización Internacional del Trabajo, un 76,1% de los hombres en edad de trabajar forman parte de la población activa, mientras que el porcentaje es del 49,6 % en el caso de las mujeres.

Ante esta situación de desigualdad y discriminación podrían pasar 70 años para cerrar esa brecha, de acuerdo al reporte de la Organización de las Naciones Unidas, quienes, desde el año pasado, lanzaron la campaña "23% es un robo", para generar más conciencia sobre la disparidad y llamar a la igualdad y el fortalecimiento de la mujer en el mercado laboral.

Hoy, queremos hacer esa diferencia en Quintana Roo. Como mujer y como Diputada consciente de la problemática a nivel mundial, se hace la propuesta para agregar un segundo párrafo al Artículo 34 Constitucional para enunciar que:

"Las mujeres y los hombres son iguales en el ejercicio de los derechos laborales y recibirán el mismo trato en lo que se refiere a la selección, contratación, condiciones de trabajo y remuneración".



*Dip. Elda Candelaria Ayuso Achach*

Presidenta de la Comisión de Educación, Ciencia y Tecnología



**POR TODO LO ANTES EXPUESTO Y FUNDADO, Y EN EJERCICIO DEL DERECHO QUE ME ATRIBUYE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE QUINTANA ROO, TENGO A BIEN SOMETER A LA CONSIDERACIÓN DE ESTA HONORABLE SOBERANÍA POPULAR LA SIGUIENTE INICIATIVA DE DECRETO POR LA QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 34 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE QUINTANA ROO.**

### **DECRETO**

**ÚNICO.** Se reforma el Artículo 34 de la Constitución Política del estado libre y soberano de Quintana Roo, para quedar como sigue:

Artículo 34.- ...

**Las mujeres y los hombres son iguales en el ejercicio de los derechos laborales y recibirán el mismo trato en lo que se refiere a la selección, contratación, acceso a garantías y prestaciones, promociones, condiciones de trabajo y remuneración.**



*Dip. Elda Candelaria Ayuso Achack*  
Presidenta de la Comisión de Educación, Ciencia y Tecnología



## TRANSITORIOS

**PRIMERO.** - Para efectos del Artículo 165 se deberá garantizar lo establecido en el Artículo 34, ambos de la Constitución Política del estado libre y soberano de Quintana Roo.

**SEGUNDO.** - El presente Decreto entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Periódico Oficial del estado de Quintana Roo.

**TERCERO.** - Se derogan todas aquellas disposiciones jurídicas que se contrapongan al presente Decreto.

**DADO EN LA SEDE DEL PODER LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE CHETUMAL, CAPITAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO, A LOS DIECISEIS DÍAS DEL MES DE MARZO DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO.**

*Dip. Elda Candelaria Ayuso Achack*

Presidenta de la Comisión de Educación, Ciencia y Tecnología  
de la H. XV Legislatura del Estado

