

QUE REFORMA EL ARTÍCULO 14 DE LA LEY DE ADQUISICIONES, ARRENDAMIENTOS Y SERVICIOS DEL SECTOR PÚBLICO, A CARGO DE LA DIPUTADA XIMENA PUENTE DE LA MORA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI

Quien suscribe, Ximena Puente de la Mora, diputada federal a la LXIV Legislatura, en nombre del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, en ejercicio de la facultad conferida en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 6, fracción I, 77 y 78, numeral 3, del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de este pleno la siguiente iniciativa con proyecto de decreto, que modifica artículo 14 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, en materia de contratación e igualdad de género.

I. Antecedentes

La brecha de género es una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador, refleja la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos entre otros.¹

En México, la brecha laboral de género es de 35 por ciento, cuando en los otros países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) corresponde sólo a 17, lo que posiciona al país en el primer lugar de desigualdad.²

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Geografía y Estadística (Inegi), la población de mujeres representa más de la mitad de la población total (51.4 por ciento) con respecto a la población de hombres (48.6 por ciento), lo que implica una relación de 94.4 hombres por cada 100 mujeres. Sin embargo, en el porcentaje de mujeres que forman parte de los consejos de administración hay una amplia brecha, pues mientras que el 6.1 por ciento son mujeres, el 93.9 por ciento son de hombres.

La inequidad de género en el ambiente laboral es innegable. A pesar de que 4 de cada 10 mexicanas trabajan –según el censo económico 2014 del Inegi–, apenas 2 de cada 100 ocupan un puesto de dirección en una empresa o son empresarias. Mientras más alto se busca, menos son las mujeres que se encuentran.

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, del Inegi, indica que la tasa de participación económica por sexo en 2005 era de 79.8 por ciento en hombres y 40.6 por ciento en mujeres; y para 2017, 77.6 por ciento en hombres y 44.5 por ciento en mujeres, lo cual refleja avances; sin embargo, “no en cuanto al número de mujeres que participan en puestos de liderazgo.

Aunado a lo anterior, en gerencia y dirección, estamos en los mismos niveles que hace 5 o 6 años, el promedio de participación femenina en puestos directivos a nivel mundial es del 18 por ciento. América Latina es la región más rezagada en esta materia, y México se ubica al final por debajo de Chile y Colombia.³

De acuerdo con datos del Inegi, por cada 6 mujeres dentro de los consejos de administración de una empresa hay 94 hombres. Asimismo, la Asociación de Mujeres Consejeras considera que en México se vive una desigualdad de género muy importante, reflejada en la participación de las mujeres en puestos directivos.⁴

II. Planteamiento del problema

Hasta hace algunas décadas, el sujeto del trabajo remunerado correspondía a una persona a la que no se le adjudicaba el rol de tener obligaciones domésticas, cuidar hijos, preocuparse de una serie de cuestiones relacionadas con el embarazo, las labores hogareñas, etcétera; es decir, a un hombre. Para “adaptar” este mercado de trabajo se han modificado y creado leyes especiales y se han adecuado prestaciones que inicialmente sólo fueron dirigidas a las pocas mujeres trabajadoras, entre ellas las licencias de maternidad o el apoyo de guardería. Todo esto, buscando una mayor igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo.

El acceso al empleo asalariado por parte de las mujeres va más allá del arribo a un espacio antiguamente masculino, ya que para ellas puede reflejar su integración a la economía monetaria y el acceso a un ingreso regular, lo cual suele tener un impacto positivo en su autonomía e independencia financiera, así como mejorar su desarrollo personal y el ejercicio de poder en la toma de decisiones personales y de su familia. De esta forma, la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo trasciende el ámbito laboral.

Sin embargo, la sociedad otorga diferentes prioridades a los trabajos remunerados y no remunerados de mujeres y hombres, lo cual se expresa a menudo en asignaciones monetarias a las diferentes formas de trabajo y en normas sociales que restringen la participación de unas y otros. Las mujeres trabajan menos que los hombres en el mercado de trabajo, pero más dentro de los hogares en actividades domésticas. Ellas asumen la mayoría de las responsabilidades en el hogar y realizan la mayor parte del trabajo no remunerado, pero también buscan una mayor participación en el espacio público para generar sus propios ingresos que les permitan una mayor autonomía.

El seguimiento del adelanto de las mujeres en pos de la igualdad entre mujeres y hombres⁵ identifica el papel de la mujer en la economía como un área de preocupación crítica para el desarrollo de toda persona.

Sobre el concepto de *igualdad*, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos ha señalado que ésta consiste en garantizar el acceso a todos los derechos, responsabilidades, oportunidades de trato y evitar toda discriminación basada en el género de las personas.

Por ello, y desde una óptica de derechos humanos, existe la necesidad de promover y facilitar su igualdad de acceso al empleo y los recursos, mejores condiciones laborales y armonización de las responsabilidades en los espacios de trabajo y familiares para mujeres y hombres.

La garantía efectiva de los derechos humanos de la mujer exige comprender las estructuras sociales subyacentes y las relaciones de poder que definen e influyen en la capacidad de las mujeres para gozarlos.

Esas estructuras de poder afectan a todos los aspectos de la vida, entre ellos, la familia y la comunidad, la legislación y la política, así como las políticas económicas y sociales. El Comité de Derechos Humanos explica que los Estados partes no solo deben eliminar los obstáculos a la igualdad, sino que también tienen la obligación de adoptar medidas positivas para garantizarla.⁶

Los derechos humanos generan cuatro obligaciones para el Estado: respeto, protección y garantía o cumplimiento, así como su promoción. Respetar un derecho generalmente significa que el Estado no debe violarlo directamente y debe reconocerlo como derecho humano.

Esto es muy importante para el derecho a la igualdad porque la mayoría de los Estados lo reconocen como un derecho humano. Proteger un derecho significa promulgar las leyes y crear los mecanismos para prevenir o denunciar su violación. Cumplir o garantizar un derecho significa adoptar las medidas necesarias y crear las instituciones y los procedimientos, así como la distribución de recursos, para permitir que las personas puedan gozar de ese derecho.

III. Exposición de Motivos

Las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipyme) son un sector de mucha importancia tanto en México como en el mundo, en Latinoamérica alcanza en promedio 99.25 por ciento del total de las unidades empresariales, generan 35.5 del empleo, con lo que cumplen un importante papel de niveladores de la desigualdad económica que caracteriza a esta región. En Europa, 99 por ciento de las empresas son Mipyme; en Estados Unidos son 99.7 del total de las empresas.⁷

Su importancia también radica en que las Mipyme pueden ayudar a reducir la pobreza en los países, puesto que generan gran cantidad de empleo, niveles adecuados de calidad de empleo y bajo costo de bienes y servicios utilizados por los pobres.

En México, durante 2014 había poco más de 4 millones de Mipyme, clasificadas en los sectores de manufacturas, comercio y servicios. El cuadro siguiente muestra la distribución por tamaño:⁸

Cuadro 1
NÚMERO DE EMPRESAS POR TAMAÑO, 2014

Tamaño	Empresas	
	Número	Participación (%)
Micro	3 952 422	97.6
Pequeña	79 367	2.0
Mediana	16 754	0.4
Total	4 048 543	100.0

De estas poco más de 4 millones de empresas, 97.6 por ciento son microempresas y concentran 75.4 del personal ocupado, seguidas por las empresas pequeñas, con 2.0 y 13.5, y las medianas, que representan 0.4 y 11.1 por ciento, respectivamente.

Hoy, las pequeñas y medianas empresas se están volviendo los pilares financieros. Tan sólo 99 por ciento de los negocios que hay en el país son Mipyme; además, generan 80 por ciento de los empleos actuales, producen más de 36 por ciento del PIB.⁹

El Estado es el mayor demandante de bienes y servicios en la economía y de la producción que generan las pequeñas y medianas empresas. La Organización Mundial del Comercio estima su participación entre 10 y 15 por ciento del PIB mundial. La importancia de las compras públicas no es solo una consecuencia de la magnitud de los recursos involucrados, sino que se relaciona con la incidencia que las mismas tienen múltiples implicancias económicas, sociales y ambientales.

En efecto, las adquisiciones gubernamentales pueden ser utilizadas como herramienta de política para promover diversos objetivos en materia económica (estimulando determinados tipos de empresas y sectores considerados estratégicos, así como el desarrollo de economías regionales y locales), ambiental (facilitando procesos productivos consistentes con la sostenibilidad ambiental) y social (desincentivando el trabajo informal o facilitando la inserción laboral de grupos desfavorecidos).

Teniendo en cuenta el amplio espectro de sus repercusiones, está claro que el diseño e implementación de un sistema adecuado de compras gubernamentales no puede considerarse simplemente una cuestión técnica: su mejor o peor funcionamiento afectará

directamente la calidad de vida de la población. Es justo aquí en donde la subrepresentación de la participación de las mujeres y la desigualdad de género en el mercado laboral representa un gran reto en materia económica y social por resolver.

Debemos crear –y respaldar– una cantidad de políticas, prácticas y programas laborales para el progreso de todos. Adoptar una acción completa para cerrar la brecha de género requiere transparencia al fijar las metas, establecer los procesos de contratación que eliminen los sesgos e informar acerca del cambio en la composición de la fuerza laboral.

Cuando las mujeres crecen, todos crecemos. Cuando el número de mujeres ocupadas aumenta, las economías crecen. Según estudios efectuados en países de la OCDE y en algunos países no miembros, el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo –o una reducción de la disparidad entre la participación de mujeres y hombres en la fuerza laboral– produce un crecimiento económico más rápido.¹⁰

La ONU lo considera un punto medular para alcanzar los objetivos mundiales de desarrollo sostenible, pues se calcula que si las mujeres participaran plenamente en la economía mundial, en igualdad de condiciones –con mismos salarios y oportunidades– el PIB mundial crecería 26 por ciento para 2025, según datos revelados por el organismo en 2017.

En América Latina y el Caribe hay unas 117 millones de mujeres que forman parte de la fuerza de trabajo, resultado de un “fenómeno imparable” de aumento persistente en las tasas de participación en un mercado laboral en el cual, sin embargo, “aún estamos muy lejos del objetivo de la igualdad de género”.¹¹

“El camino hacia la igualdad en el trabajo aún es largo”, cerrar las brechas no sólo es una manera de garantizar que nadie se quede atrás y de avanzar hacia una mayor justicia social. También es clave para aprovechar un inmenso potencial desaprovechado para el desarrollo económico y social.

Pero igual que sucede en otras partes del mundo, esta participación no basta para cerrar las brechas existentes. La tasa de participación de las mujeres es de casi 25 puntos porcentuales con la de los hombres, que es de 74,4 por ciento, según los últimos datos del informe Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2017 de la OIT.

Las mujeres progresan cuando existe transparencia en las metas relacionadas con la brecha salarial; a su vez, esto ayuda a asegurar un mejor equilibrio en la cantidad de hombres y mujeres. Adoptar una acción completa para cerrar la brecha de género requiere transparencia al fijar las metas, establecer los procesos de contratación que eliminen los sesgos e informar acerca del cambio en la composición de la fuerza laboral.

Otra forma de contribuir a cerrar esta brecha de género es impulsar leyes como la que hoy nos ocupa, desarrollar y fortalecer políticas públicas de igualdad laboral que eliminen la discriminación y las asimetrías de género en materia de acceso a empleos decentes y permanencia en ellos, remuneraciones y toma de decisiones en el ámbito laboral.

IV. Proyecto de iniciativa

Por las consideraciones expuestas, en mi calidad de diputada federal integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional en la LXIV Legislatura, en ejercicio de la facultad conferida en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 6, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración del pleno la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto que modifica artículo 14 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, en materia de contratación e igualdad de género

Único. Se **modifica** el artículo 14 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, para quedar como sigue:

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">Título Primero Disposiciones Generales Capítulo Único</p> <p>Artículo 14. En los procedimientos de contratación de carácter internacional abierto, las dependencias y entidades optarán, en igualdad de condiciones, por el empleo de los recursos humanos del país y por la adquisición y arrendamiento de bienes producidos en el país y que cuenten con el porcentaje de contenido nacional indicado en el artículo 28 fracción I, de esta Ley, los cuales deberán contar, en la comparación económica de las proposiciones, con un margen hasta del quince por ciento de preferencia en el precio respecto de los bienes de importación, conforme a las reglas que establezca la Secretaría de Economía, previa opinión de la Secretaría y de la Secretaría de la Función Pública.</p> <p>En el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, se otorgarán puntos en los términos de esta Ley, a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con trabajadores con discapacidad en una proporción del cinco por ciento cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses, misma que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social. Asimismo, se otorgarán puntos a las micros, pequeñas o medianas empresas que produzcan bienes con innovación tecnológica, conforme a la constancia correspondiente emitida por el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, la cual no podrá tener una vigencia mayor a cinco años. De igual manera, se otorgarán puntos a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas de igualdad de género, conforme a la certificación correspondiente emitida por las autoridades y organismos facultados para tal efecto.</p>	<p style="text-align: center;">Título Primero Disposiciones Generales Capítulo Único</p> <p>Artículo 14. En los procedimientos de contratación de carácter internacional abierto, las dependencias y entidades optarán, en igualdad de condiciones, por el empleo de los recursos humanos del país y por la adquisición y arrendamiento de bienes producidos en el país y que cuenten con el porcentaje de contenido nacional indicado en el artículo 28 fracción I, de esta Ley, los cuales deberán contar, en la comparación económica de las proposiciones, con un margen hasta del quince por ciento de preferencia en el precio respecto de los bienes de importación, conforme a las reglas que establezca la Secretaría de Economía, previa opinión de la Secretaría y de la Secretaría de la Función Pública.</p> <p>En el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, se otorgarán puntos en los términos de esta Ley, a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con trabajadores con discapacidad en una proporción del cinco por ciento cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses, misma que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social. De igual modo, se otorgarán puntos a las micros, pequeñas o medianas empresas que cuente con trabajadores mujeres y hombres en una proporción del 40 por ciento en la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses, misma que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social. Asimismo, se otorgarán puntos a las micros, pequeñas o medianas empresas que produzcan bienes con innovación tecnológica, conforme a la constancia correspondiente emitida por el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, la cual no podrá tener una vigencia mayor a cinco años. De igual manera, se otorgarán puntos a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas de igualdad de género, conforme a la certificación correspondiente emitida por las autoridades y organismos facultados para tal efecto.</p>

Transitorio

Único. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Notas

1 Inmujeres. “Brechas de género”. Tercera reunión de la *Conferencia regional sobre población y desarrollo de América Latina y el Caribe 2018* .

2 <https://eemprestario.mx/management-mrkt/mexico-primer-lugar-desigualdad-laboral-genero-OCDE>

3 <https://www.sinembargo.mx/17-01-2018/3374655>

4 Cepal: México da los empleos más chafas a las mujeres, y apenas un puñado recibe seguridad social. Economía Hoy.mx

5 Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, la Plataforma de Acción de Beijing, el Observatorio de Igualdad de Género de la Cepal, así como el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará, entre muchos mecanismos de seguimiento internacionales.

6 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Recomendación general número 5 (séptimo periodo de sesiones, 1988), en <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

7 Saavedra, M.; y Hernández, Y. (2008). “Caracterización e importancia de las Pyme en Latinoamérica: un estudio comparativo”, en revista *Actualidad Contable Faces*, 11 (17), 122-134. La Pyme como generadora de empleo en México.

8 Bancomext, <https://www.bancomext.com/comunicados/14237>.

9 <https://www.creditoreal.com.mx/blog-credito/importancia-de-las-pymes-en-la-economia-mexicana>

10 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, *Gender equality in education, employment and entrepreneurship: final report to the MCM 2012*, <<http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>>, página 17. Véase también Klasen, S.; y Lamanna, F. (2009), “The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: new evidence for a panel of countries”, en *Feminist Economics*, 15: 3, páginas 91-132 (según lo extraído de ONU Mujeres, *El progreso de las mujeres en el mundo*, capítulo 4, página 8, de próxima aparición).

11 Salazar-Xirinachs, José Manuel. Director regional de la OIT.

Salón de sesiones del Palacio Legislativo de San Lázaro, a 6 de febrero de 2020.

Diputada Ximena Puente de la Mora (rúbrica)