

## Que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia salarial, a cargo de la diputada Amalia Dolores García Medina, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano

Quien suscribe, Amalia Dolores García Medina, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta asamblea iniciativa con proyecto de decreto, con base en la siguiente

### **Exposición de Motivos**

La igualdad sustantiva es el principio que debe prevalecer sobre todo en el marco jurídico Nacional, así como en los sistemas sociales porque representa las bases elementales de la dignidad humana.

La forma de hacer operativo dicho principio es llevarlo a todos los ámbitos de la vida social, lo que se mantiene hoy como una ardua tarea inacabada que se complejiza en un contexto de desigualdad multidimensional y que afecta con mayor profundidad a las personas más desfavorecidas porque estructuralmente se encuentran condicionadas.

Este es el caso de las mujeres, que se encuentran limitadas por diversas barreras que responden a un sistema patriarcal que se encuentra culturalmente arraigado y propicia una reproducción sistemática de prácticas discriminatorias y misóginas, esto ocurre en el entramado social, por lo que el mercado del trabajo no está exento de ello.

El trabajo forma una vía de equilibrio entre factores de producción y justicia social, resulta ser una de las herramientas de redistribución, pero que lo hace de forma desigual para las mujeres, afectando sus condiciones materiales de subsistencia cuando los salarios son otorgados discrecionalmente por montos menores a mujeres respecto a sus pares hombres.

Esta práctica sigue siendo recurrente en nuestros días con distinta magnitud alrededor del mundo, pero según el indicador base para calcular la brecha de desigualdad salarial entre hombres y mujeres, arroja diferencias significativas entre 16 y 22 por ciento, acrecentándose en países de ingresos medios y bajos.<sup>1</sup>

En los países con ingresos altos, la brecha salarial se concentra en los empleos mejor pagados, mientras que en los de ingresos medios y bajos existe una mayor desigualdad salarial en los trabajos con menores salarios. En este mismo sentido, a medida que aumentan los puestos con salarios mejor pagados por hora, disminuyen las mujeres contratadas para dichos puestos.<sup>2</sup>

En el *Informe mundial sobre los salarios 2019*, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) analiza los factores como educación, edad y experiencia que normalmente se utilizan para justificar la brecha salarial estos arrojaron nula explicación en la distribución de los niveles

salariales, es decir, la magnitud de menores salarios para mujeres no se explica con base en aptitudes o características en cualquier nivel de ingreso o preparación requerida, sino por condiciones exógenas.

El informe concluye con recomendaciones para abatir la brecha, entre las que señala avanzar en la legislación proactiva que lo logre y destaca la necesidad de transparentar las nóminas con la finalidad de evaluar las brechas con información real y conocer el panorama de las diferencias salariales.<sup>3</sup>

Hasta 2021, de acuerdo con el Foro Económico Mundial, en el *Reporte global sobre la brecha de género*, explica que en el mundo desde que comenzaron las publicaciones de dicho reporte, se ha dado marcha atrás a las desigualdades de género en 0.6 por ciento, lo que permite calcular que el alcance de la igualdad se dará en 136 años, colocando a México en la posición 32 de 156. En el camino de la igualdad persiste una desigualdad salarial de 18.7 por ciento.<sup>4</sup>

Más datos sobre la situación de la brecha salarial en México: al menos hasta 2016 las mujeres económicamente activas tenían salarios de 2800 pesos menos en áreas urbanas y 1300 pesos menos en áreas rurales que sus pares hombres, lo cual representa 36 y 32 por ciento, respectivamente, dependiendo del tipo de localidad, es decir, las mujeres ganan un tercio menos.<sup>5</sup>

Detalladamente por entidad el rango de ingresos es de entre 17 y 47 por ciento menos,<sup>6</sup> si se parte del salario mínimo como base, las mujeres podrían tener salarios incluso por la mitad de éste, pudiendo hacer los trabajos precarios aún más si son industrias feminizadas.

Para contextualizar la magnitud del problema, los ingresos que no perciben las mujeres por el sólo hecho de serlo son equivalentes hasta 1.6 veces el valor de la canasta básica alimentaria;<sup>7</sup> es decir, la línea de pobreza alimentaria que las coloca en una posición de mayor vulnerabilidad.

A modo de intercambio institucional de experiencias para el combate a la brecha salarial, la Auditoría Superior de la Federación en colaboración con el gobierno de Reino Unido exploraron las acciones que llevan a cabo en aquel país para cerrar esta brecha salarial, mediante auditorías a las mismas.<sup>8</sup> Este tipo de trabajo se facilitaría para la inspección de trabajo si los empleadores tuvieran la obligación de transparentar las nóminas.

Un dato destacable en el trabajo conjunto es que, para cerrar las brechas, las mujeres en México deberían trabajar 5 días más al mes, es decir, 40 horas extra para igualar a los hombres.<sup>9</sup>

Algo que destacan las autoridades británicas y que se ha perdido de vista es el impacto a lo largo de la vida, cuando los ingresos laborales se ven condicionados en el presente, el resto del ciclo productivo se ve mermado; por dar algunos ejemplos, en el momento de la maternidad y al retiro, cuando se alcanzan menores cotizaciones o ahorros para tener derechos pensionarios, ante ello es pertinente actuar con la mayor celeridad posible.

El modelo británico dota de herramientas a los empleadores para calcular la brecha salarial, publicarla e identificar las causas de la misma al interior, también identificaron los efectos positivos de exhibir a los empleadores con mayores brechas, ya que para proteger la reputación implantan mejoras para reducir la brecha al interior. En general priorizan la colaboración para investigación del gobierno junto con los patrones para atacar el problema y plantear mejoras a partir de datos cuantitativos y cualitativos recabados, como las nóminas para actuar a partir de esta información.

Retomando el contexto internacional, comparativamente sólo España y Alemania han implementado la transparencia como mecanismo obligatorio en su legislación para cerrar la brecha salarial y a nivel regional la Comisión Europea busca el impulso de la medida para lograr la igualdad.<sup>10</sup>

Los Objetivos del Desarrollo Sostenible mediante la agenda 2030 plantean diversos objetivos y compromisos compartidos por los Estados miembros de Naciones Unidas con el fin de alcanzar un equilibrio socio-ambiental, por ello destaca el objetivo número 5 para lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, que en su meta específica 5.a plantea:

Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.<sup>11</sup>

El objetivo número 8 para promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, aborda específicamente la temática de igualdad salarial en su meta 8.5:

De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

El Convenio sobre la igualdad de remuneración de la OIT, ratificado por México desde 1952, plantea en el artículo 2, incisos 1 y 2:

1. 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.

2. 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 entre empleadores y trabajadores; o

(d) la acción conjunta de estos diversos medios.<sup>12</sup>

Asimismo, se encuentra la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer,<sup>13</sup> que en el artículo 11, inciso d), establece la obligación de los Estados para garantizar igualdad laboral de 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.

Considerando que el Estado mexicano ha firmado los compromisos internacionales antes referidos, es pertinente que se garantice el cumplimiento de los mismos y que paralelamente se profundicen los ya consagrados en la misma Constitución referentes a la igualdad sustantiva.

Por otra parte, el Honorable Congreso de la Unión ha mostrado interés en alcanzar la igualdad salarial mediante diversas iniciativas que durante la LXIV legislatura se pueden encontrar al menos 10 iniciativas con origen en la Cámara de Diputados y una del Senado de la República con un enfoque más amplio y transversal que apuesta por la no discriminación y neutralidad en el mercado laboral.<sup>14</sup>

Actualmente, dicha reforma fue enviada en marzo del 2021 como minuta para seguir el proceso legislativo y se encuentra en espera de ser dictaminada por la Cámara revisora.

A modo de síntesis, la presente iniciativa se suma a los esfuerzos precedentes por alcanzar la igualdad salarial y tiene por objeto contribuir a alcanzar la igualdad sustantiva en materia salarial con el refuerzo de los controles del Estado sobre el mercado del trabajo, llevando al marco jurídico la obligación de los empleadores para transparentar las nóminas con la finalidad de conocer realmente la desigualdad salarial que indudablemente se práctica.

También busca dotar a la autoridad laboral de nuevas capacidades como; coordinarse con el Instituto Mexicano del Seguro Social para el cruce de información en materia de igualdad salarial, la posibilidad de inspeccionar específicamente la igualdad salarial y establecer multas a los empleadores, ya que las obligaciones de éstos aumentan con la finalidad de cerrar la brecha.

A continuación, se muestra un cuadro comparativo de la legislación en sus términos actuales y la propuesta de reforma.

<b>Texto Vigente</b>	<b>Texto Propuesto</b>
<p><b>Artículo 56.</b> Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.</p>	<p><b>Artículo 56. ...</b></p> <p><b>Para dar cumplimiento al principio de igualdad sustantiva en los salarios, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá coordinación e intercambio permanente de información sobre las nóminas con el Instituto Mexicano del Seguro Social.</b></p>
<p><b>Artículo 86.-</b> A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia</p>	<p><b>Artículo 86.-</b> A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario</p>

<p>también iguales, debe corresponder salario igual.</p>	<p>igual, con base en los principios de igualdad sustantiva establecidos en el artículo 56.</p>
<p><b>Artículo 132.-</b> Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I. A XXXI...</p> <p>XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y</p> <p>XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis.</p>	<p><b>Artículo 132.-</b> Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I. A XXXI. ...</p> <p>XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter;</p> <p>XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite e sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis, y;</p> <p>XXXIV. Transparentar y publicitar la nómina al interior de los centros de trabajo, así como entregarla en su caso a la Inspección, identificando los puestos de trabajo por género y escalafón, con apego a la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares</p>
<p><b>Artículo 133.-</b> Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p>	<p><b>Artículo 133.-</b> Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p>

<p>I. A XVI. ...</p> <p>XVII. Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores, y</p> <p>XVIII. Las demás que establezca esta Ley</p>	<p>I. A XVI. ...</p> <p>XVII. Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores;</p> <p>XVIII. Pagar salarios diferenciados en razón de género, y;</p> <p>XIX. Las demás que establezca esta Ley</p>
<p><b>Artículo 540.-</b> La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:</p> <p>I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;</p> <p>II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;</p> <p>III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;</p> <p>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; y</p> <p>V. Las demás que le confieran las leyes.</p>	<p><b>Artículo 540.-</b> La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:</p> <p>I. A III. ...</p> <p>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>

	V. Verificar el cumplimiento de la igualdad salarial en términos del artículo 86, y;
<b>Artículo 995.-</b> Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV y XV, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización	<b>Artículo 995.-</b> Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en <b>los artículos 86 y 133</b> fracciones XIV y XV, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización

Por lo expuesto someto a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de

#### **Decreto que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo**

**Único.** Se **reforman** el artículo 56; 86; fracciones XXXII, XXXIII al artículo 132; XVII al artículo 133; fracción IV al artículo 540 y párrafo primero del artículo 995. Se **adicionan** la fracción XXXIV recorriéndose y modificándose las subsecuentes en su orden, al artículo 132; fracción XVIII recorriéndose y modificándose las subsecuentes en su orden, al artículo 133 y se **adiciona** una fracción V, modificándose y recorriéndose las subsecuentes al artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

#### **Artículo 56. ...**

**Para dar cumplimiento al principio de igualdad sustantiva en los salarios, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá coordinación e intercambio permanente de información sobre las nóminas con el Instituto Mexicano del Seguro Social.**

**Artículo 86.** A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, **con base en los principios de igualdad sustantiva establecidos en el artículo 56.**

**Artículo 132.** Son obligaciones de los patrones

#### **I. a XXXI. ...**

**XXXII.** Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y

Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter;

**XXXIII.** Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis; y

**XXXIV. Transparentar y publicitar la nómina al interior de los centros de trabajo, así como entregarla en su caso a la Inspección, identificando los puestos de trabajo por género y escalafón, con arreglo a la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.**

**Artículo 133.** Queda prohibido a los patrones o a sus representantes

I. a XVI. ...

**XVII.** Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores;

**XVIII. Pagar salarios diferenciados en razón de género; y**

**XIX.** Las demás que establezca esta ley.

**Artículo 540.** La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I. a III. ...

**IV.** Realizar los estudios y acopar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones;

**V. Verificar el cumplimiento de la igualdad salarial en términos del artículo 86; y**

**VI.** Las demás que le confieran las leyes.

**Artículo 995.** Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en **los artículos 86 y 133**, fracciones XIV y XV, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores se impondrá una multa equivalente de 50 a 2 500 veces la unidad de medida y actualización.

### **Transitorios**

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

**Segundo.** Una vez entrado en vigor el presente decreto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizará los ajustes a su normatividad correspondiente—a más tardar en 90 días naturales.

**Tercero.** Una vez entrado en vigor el presente decreto, los patrones deberán dar cumplimiento a la fracción XXXIV del artículo 132 a más tardar en 180 días naturales; en caso de no hacerlo, serán sancionados en términos del artículo 995 de esta ley.

## Notas

1 Organización Internacional del Trabajo (2019). *Informe mundial sobre salarios 2018/2019. ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*,

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650653.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf)

2 *Ibidem*.

3 *Ibidem*.

4 Foro Económico Mundial (2021). *Global gender gap report*, [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)

5 Instituto Nacional de las Mujeres (2016). *Brecha salarial de género en México*,

[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101271 .pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101271.pdf)

6 *Ibidem*.

7 Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2021). *Contenido y valor de las líneas de pobreza por ingresos*. Junio de 2021.

8 Auditoría Superior de la Federación (2019). *Modelo de auditoría de la brecha salarial: la experiencia de Reino Unido*.

9 *Ibidem*.

10 *Euronews* (2020). "Transparencia salarial, un arma para combatir la brecha entre hombres y mujeres",

<https://es.euronews.com/2020/03/05/transparencia-salarial-l-un-arma-para-combatir-la-brecha-entre-hombres-y-mujeres>

11 Organización de las Naciones Unidas (2015). *Objetivos del Desarrollo Sostenible*,

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

12 Organización Internacional del Trabajo (1951). *Convenio sobre Igualdad de Remuneración*,

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)

13 Organización de las Naciones Unidas (1980). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

14 Senado de la República (2021). *Proyecto de decreto por el que se reforman diversas leyes en materia de igualdad salarial y no discriminación entre hombres y mujeres*,

<http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/64/2021/mar/20210317- II.pdf>

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 14 de diciembre de 2021.

Diputada Amalia Dolores García Medina (rúbrica)