

Que reforma y adiciona diversas disposiciones a las Leyes Federal del Trabajo, y General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en materia de brecha salarial, suscrita por integrantes del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano

Quienes suscriben, diputadas y diputados del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, sometemos a la consideración del pleno de la honorable Cámara de Diputados la siguiente iniciativa, con base en la siguiente:

Exposición de Motivos

I. En las últimas décadas se han suscitado diversos cambios sociales y ante ello una serie de derechos que han venido forjando en aras de fortalecer a las mujeres en el ámbito laboral que se han transformado en desempeñarse en actividades administrativas, económicas y políticas, y con ello generar condiciones que garanticen la inclusión en el mercado laboral.

Conforme a datos del Banco Mundial en el año 2019 la participación laboral de las mujeres en México fue tan solo de 45 por ciento, comparado con 77 por ciento para los hombres, una brecha de 32 puntos porcentuales. De los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), sólo Turquía e Italia tienen menor participación laboral de la mujer, y en América Latina y el Caribe, México está solo por encima de Guatemala, señalando que si la participación de las mujeres en el campo laboral fuera en el mismo rango que el de los hombres el ingreso per cápita incrementa en un 22 por ciento. Asimismo destaca el Banco Mundial que la participación de las mujeres es menor debido a que el trabajo remunerado es menor que el de los hombres a pesar de realizar la misma actividad.¹

Asimismo, describe que antes de la pandemia la participación laboral de las mujeres en México fue tan solo de 45 por ciento en 2019, comparado con 77 por ciento para los hombres, una brecha de 32 puntos porcentuales, lo anterior obedece principalmente a que en nuestro país aún prevalece conductas sociales hacía considerar o relacionar a las mujeres con actividades de casa o de cuidado o incluso porque su pareja no le permite laborar.²

Ahora bien, hasta la fecha en diversas regiones del territorio nacional siguen arraigados roles de género que atribuyen a las mujeres funciones de la familia, el cuidado de las y los hijos, la educación del núcleo familiar, la preparación de alimentación, el cuidado de personas mayores de edad como el principal rol de sus actividades en la sociedad, lo que ha limitado en la mayoría de los casos que tengan oportunidad de crecimiento personal y laboral.

En este sentido es preciso señalar que para las mujeres que logran incorporarse a un empleo la situación no es fácil y hasta con actos de discriminación por el simple hecho del género reciben malos tratos o menores ingresos por el mismo trabajo realizado por un hombre y limitar el crecimiento a puestos de toma de decisiones y que de acuerdo con datos del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres)³ estas son las principales razones de discriminación laboral hacia las mujeres en diversos sectores que se presentan:

“La discriminación salarial, que se refiere específicamente a diferencias en la retribución económica dada al mismo trabajo realizado por un hombre o una mujer, en donde esta última percibe un menor salario sin que medie ningún criterio de productividad o de mayor calificación laboral”.

“La discriminación (segregación) ocupacional, caracterizada por la exclusión de las mujeres en ocupaciones consideradas como “masculinas”, entre ellas las agropecuarias, las de construcción, de comunicaciones y transportes, y de administración pública y defensa; así como por su concentración en otras que se perciben típicamente femeninas, vinculadas a su rol tradicional.”

“La discriminación en la adquisición de capital humano, la cual se relaciona con la segregación ocupacional e implica un menor acceso de las mujeres a oportunidades que incrementen su productividad, como la educación

formal o la capacitación técnica, y que les permita desempeñar puestos en áreas y ámbitos reservados para los hombres.”

“La discriminación en el empleo, que afecta de manera diferente a las mujeres y a los hombres, en función de variables como la edad, la cualificación y la situación familiar. Para las mujeres, la posibilidad de reincorporarse al mercado laboral y obtener un empleo de tiempo completo es mucho menor, debido a las responsabilidades asociadas tradicionalmente con su rol reproductivo.”

Conforme a datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo para el cierre de agosto de 2021 en nuestro país las mujeres solo ocupan el 29 por ciento de empleos que son remunerados superiores a 21 mil 255 pesos mensuales, es decir tan solo 388 mil 193 mujeres tiene un ingreso mayor a esta cantidad y lo que representa solo el 2 por ciento del mercado laboral en el sector femenino.⁴ Para los hombres representa un 71 por ciento de quienes obtienen un ingreso mayor a lo señalado, es decir 939 mil 291.

Como podemos observar, es un margen muy amplio en cuanto a la igualdad de género en el ámbito laboral, pues el 38 por ciento de las mujeres ocupadas se ubican rangos inferiores a los esperados, pues de acuerdo con dichos datos 4 de cada 10 mujeres ganan 4 mil 252 pesos mensuales y que se traduce en una desigualdad salarial y que implica un problema para adquirir la canasta básica pues para esa fecha el costo era de 3 mil 776 pesos.⁵

Por tal razón, es necesario establecer las bases mínimas de protección hacia las mujeres trabajadoras de todos los sectores de la sociedad. La igualdad salarial debe entenderse como la misma retribución de pago de la actividad y trabajo desempeñado un hombre o mujer sin distinción de género o mediante actos discriminatorios o de estereotipos.

II. La brecha salarial encuentra origen por diferentes circunstancias, por lo que es importante identificar los factores que explican las diferencias de salario entre mujeres y hombres. A continuación mencionamos dichos factores:

- Empleo a tiempo parcial
- Peores empleos
- Trabajos socialmente menos valorados
- Auto minusvaloración
- Ignorancia de los empleadores

En muchas ocasiones las mujeres reducen su jornada para hacer frente al trabajo no remunerado del cuidado a sus familias, en especial cuando estas son madres. No obstante, los trabajos a tiempo parcial están peor remunerados que los trabajos a tiempo completo, esto conlleva a que las mujeres tengan menos ingresos de dinero que los hombres, al ocupar trabajos a tiempo parcial, y es que existe aún una sociedad con reparto desigual de los trabajos no remunerados de cuidados, que son realizados en su mayor parte por las mujeres, lo que limita su disponibilidad de horas para realizar un trabajo remunerado, además de los estereotipos de género en las empresas y organizaciones, que asocian los cargos de responsabilidad a los hombres. Aquí vemos el claro ejemplo del techo de cristal en el que nos encontramos.

Aunado a lo anterior es importante mencionar que las mujeres tienen menos posibilidades de obtener empleos de mayor nivel y de progresar en su carrera profesional, siendo una vez más la maternidad una de las circunstancias que provocan esa discriminación. Existen trabajos fuertemente feminizados en una sociedad patriarcal, que percibe estos trabajos asociados a la dedicación, el amor, la vocación y la entrega.

Las mujeres sufren de discriminación en el mercado laboral, los empleadores, públicos y privados, no analizan en detalle las remuneraciones que dan a sus trabajadoras y trabajadores, por lo que urge combatir la brecha salarial

por respeto a los derechos de las mujeres trabajadoras, por un México sin pobreza ni desigualdades, por armonía social donde se otorgue el mismo salario entre hombre y mujeres.

III. La Constitución Política de los Estados reconoce en su artículo 4o. que deberá existir igualdad entre hombres y mujeres, por ello es necesario garantizar este derecho en las demás leyes federales y generales con el fin de proteger al sector que ha sido más vulnerado durante décadas: las mujeres.

Asimismo, el artículo 123, en el apartado A, fracción VII, que señala: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.” Por ello, y en virtud de que ya dichos derechos se encuentran reflejados y protegidos por la Constitución debemos definir las reglas y mecanismos con el fin de disminuir la brecha salarial en el sector laboral ante una realidad de discriminación hacia la mujer.

IV. Este problema no solo es nacional sino internacional, tan es así que grandes referentes femeninos como Kamala Harris vicepresidenta de Estados Unidos recordó que las mujeres que trabajan a tiempo completo cobran solo 83 centavos por cada dólar que percibe un hombre.⁶

De acuerdo con la Asociación Estadounidense de Mujeres de la Universidad (AAUW), las latinas son las más perjudicadas por la brecha salarial: solo cobran 49 centavos por cada dólar pagado a un hombre blanco.⁷

Por otro lado, la senadora Patricia Mercado, junto con el Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en el Senado de la República, presentaron el 8 de noviembre de 2018 una iniciativa que -retomando criterios de la Organización Internacional del Trabajo- reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado/ Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, que busca combatir uno de los mayores retos que persiste en nuestro país: combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres, puesto que persisten diferencias en la igualdad salarial, ya que aún cuando realicen un trabajo de igual valor, las mujeres siguen ganando menos que los hombres, y la disparidad de remuneración por motivos de género continúa existiendo. Esta iniciativa fue turnada a la Comisión de Trabajo, Previsión Social, Igualdad de Género y de Estudios Legislativos.

En este sentido vale la pena recordar que en la medición de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la brecha salarial de género en México es del 14 por ciento para 2018, lo que es una brecha agregada ligeramente más alta al promedio de este colectivo de países.⁸ El Informe Mundial sobre Salarios 2018/19 de la OIT representa un parteaguas en el estudio de las brechas de género a nivel global. Es un gran esfuerzo para mejorar y estandarizar las metodologías para medir las brechas de género hacia una toma de decisiones basada en evidencia. Entre otros hallazgos para México, resalta que al descomponer los datos de los salarios por hora en deciles, las mujeres están sub representadas en todos los grupos. Al dividir en percentiles, en el más bajo de ellos (el 1 por ciento de los salarios más bajos de todo el mercado laboral), las mujeres, en cambio, tienen una presencia del 76 por ciento.⁹

En la bancada naranja no permitiremos más desigualdades entre hombres y mujeres, porque todos merecemos las mismas oportunidades y un mismo salario, impulsaremos los mecanismos para combatir la brecha salarial por razones de género, así como los obstáculos que permiten la prevalencia de los techos de cristal en el ámbito laboral.

Por todo lo anteriormente expuesto, se somete a su consideración, la presente iniciativa con proyecto de:

Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Primero. Se reforma la fracción X del artículo 5o., el artículo 82 y el artículo 86, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 5o. Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I. a IX. [...]

X. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador o **trabajadora** en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia o **productividad**, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad, **debiéndose respetar la igualdad salarial o de remuneración, estableciendo los mismos criterios, calificaciones, y oportunidades jerárquicas que atribuya por el trabajo o actividad realizada en el ámbito de valor, competencias, responsabilidades, esfuerzos y condiciones de trabajo en igualdad, asociadas a la condición de sexo o que pueda atribuirse como actos discriminatorios y a la exclusión o discriminación de las mujeres trabajadoras en el mercado laboral, el cual deberá considerar el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.**

XI. a XV. [...]

[...]

Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón o **patrona** al trabajador o **trabajadora por su trabajo por el cual debe pagarse en igualdad y equidad salarial por las actividades o funciones en el ámbito de su valor de competencias, calificaciones, responsabilidades, esfuerzos y condiciones de trabajo asociadas a un pago inferior por condición de sexo o de género o actos tendientes a la discriminación asociadas por su sexo o género.**

Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual **sin condicionar el valor y desempeño de su trabajo por su condición de sexo o de género, el cual deberá considerar el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.**

Segundo. Se reforma la fracción IX, XII y XIII, y adiciona una fracción XIV, del artículo 34, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para quedar como sigue:

Artículo 34. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:

I. a VIII. [...]

IX. Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación **y del pago del salario o remuneración tomando en consideración el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor** del personal en la administración pública;

X. a XI. [...]

XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación;

XIII. Promover la participación de mujeres rurales en programas sectoriales en materia agraria; **y**

XIV. Fomentar la incorporación de mecanismos que garanticen la igualdad salarial entre hombre y mujeres por la función de su valor de competencias y responsabilidades, calificaciones, por la actividad desempeñada sin condicionar el pago por razón de género o que implique una disminución de un salario menor por trabajo igual de igual valor dentro del centro de trabajo. Asimismo, se deberá considerar el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

Transitorios

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

Segundo. El Ejecutivo federal a través de la Secretaría del Trabajo y en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres diseñará e implementará los programas o instrumentos o reglamentación necesaria para dar cumplimiento a las presentes modificaciones en un plazo no mayor a 180 días a la entrada en vigor.

Notas

1 [1] La participación laboral de la mujer en México, Banco Mundial, Año 2019, recuperado de:

<https://www.bancomundial.org/es/region/lac/publication/l-a-participacion-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-en-mexico>

2 Idem

3 [1] El Trabajo, Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), Año 2013, recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100500.pdf

4 [1] Las mujeres ocupan apenas el 29% de los empleos mejor pagados en México, Periodico El Economista, 28 septiembre de 2021, recuperado de:

<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Las-mujeres-ocupan- apenas-el-29-de-los-empleos-mejor-pagados-en-Mexico-20210928-0116.html>

5 Idem

6 [1] La brecha salarial es como un impuesto para las mujeres: Kamala Harris. Forbes. Recuperado de:

<https://www.forbes.com.mx/la-brecha-salarial-es-como-un-impuesto-para-las-mujeres-kamala-harris/>

7 Idem

8 [1] Organization for Economic Cooperation and Development, Gender Pay Gap, disponible en: <https://www.oecd.org/gender/data/gender-wage-gap.htm>

9 [1] Organización Internacional del Trabajo. Informe Mundial sobre Salarios 2018/19. ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?, OIT, Ginebra, 2019

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 23 de marzo de 2022.

Diputado Jorge Álvarez Máynez (rúbrica)