

Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo, y General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a cargo de la diputada Verónica Delgadillo García, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano

La suscrita, Verónica Delgadillo García, diputada del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXIII Legislatura del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los artículos 6 numeral 1, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración del pleno, la presente iniciativa con proyecto de decreto que reforma distintas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombre en materia de equidad salarial, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

Actualmente en México se ha llegado a establecer un marco jurídico a favor de la equidad de género, el cual busca erradicar cualquier tipo de discriminación entre las personas motivada por el género, dejando en claro que toda persona cuenta con los mismos derechos y por ende a las mismas oportunidades sin importar su sexo.

De ser así estaríamos hablando que en los casos donde una mujer desempeña un mismo trabajo que un hombre estaría percibiendo un mismo salario o remuneración, lo cual es una situación completamente alejada de la realidad, ya que en el país existe una marcada brecha salarial que trasgrede los principios básicos de derechos humanos de la mujer.

La disparidad o brecha salarial se encuentra presente a nivel mundial, ya sea en economías desarrolladas en desarrollo o emergentes, y uno de los principales grupos vulnerables que se ven afectados son las mujeres, esto puede ser corroborado por el Informe Mundial sobre Salarios 2014/215 Salarios y Desigualdad de Ingresos de la Organización Internacional del Trabajo.

La mujer en México gana entre 15 y 20 por ciento menos que los hombres, incluso desempeñándose en trabajos iguales,¹ de hecho si todavía se agregan algunas variables, respecto a las desventajas de oportunidades que tienen las mujeres frente a los hombres para enfrentar un mercado laboral competitivo, la cifra puede rebasar el 20 por ciento.²

Esta situación, de verdadera discriminación hacia las mujeres, se vuelve incomprensible y ajena a lo establecido en los Tratados Internacionales, en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y nuestra legislación federal en materia de derechos humano.

Percibir una cantidad inferior como salario por el simple hecho de ser mujer, aun realizando un trabajo igual que desempeña un hombre, no solo se traduce

en la cuestión del pago o lo monetario, si no en la calidad de vida a la que se puede acceder en ese momento y sobre todo en un futuro de jubilación donde se requerirá una mayor protección social.

Se mencionó que es una realidad ajena a lo establecido en nuestro marco jurídico porque en el quinto párrafo del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos podemos encontrar lo siguiente:

[...] Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, **el género** , **la edad** , las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. [...]³
Específicamente hablando en cuestiones laborales, tanto en el apartado A fracción VII como en el apartado B fracción V, ambos del artículo 123 de nuestra Constitución señalan:

Apartado A:

[...] VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad [...]⁴

Apartado B:

[...] V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo [...]⁵

Consecuentemente la Ley Federal del Trabajo, además de contener la tutela de los derechos de los trabajadores frente al patrón, es posible encontrar una serie de artículos especializados en contra de la discriminación generada por el género:

1. Como es el caso del párrafo quinto del artículo 2o.: [...] “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” [...]

2. El párrafo dos del artículo 3o.: [...] “No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, **género** , edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.” [...]

5. La fracción XI 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:” [...] “XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o

establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad”[...]

6. El artículo 56 [...] “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”[...]; y

7. La fracción I del artículo 133 [...] “Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:” [...] “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”[...]

Además de lo enlistado y establecido por la Ley Federal del Trabajo respecto a la igualdad de derechos para las mujeres, es de suma importancia citar La Ley General para la Igualdad en Mujeres y Hombres. Ordenamiento que tiene por objeto principalmente regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Y si a todo lo anteriormente fundado se incluye lo establecido por los tratados internacionales en materia de derechos humanos, en particular aquellos en los que se señala la igualdad de derechos entre las personas, sería innegable afirmar que el mismo origen de tan detallado marco jurídico proviene de una verdadera problemática que se debe erradicar.

Es por eso que la presente iniciativa con proyecto de decreto tiene como objetivo sumarse al combate contra la discriminación de género, en particular la ocasionada en el sector laboral.

La disparidad salarial, o también conocida como brecha salarial, se conoce como la diferencia que existe entre los salarios que perciben los trabajadores, particularmente entre hombres y mujeres que realizan un mismo trabajo.

Como se mencionó anteriormente, una repercusión inmediata es que las mujeres obtienen una menor cantidad de ingresos, y a futuro se traduce en retiro y jubilación que se encontrará también por debajo de la que tienen los hombres. El informe mundial brecha de género 2014, elaborado por el Foro Económico Mundial arroja una situación alarmante respecto al acceso de oportunidades para mujeres en comparación a la que tienen los hombres, particularmente en el rubro de partición económica y de oportunidades, así como en el empoderamiento político.

Los resultados de dicho informe colocan a México en el índice general de brecha de género en el lugar número 80 de 142 países,⁶ índice que se encuentra conformado además de las dos variables mencionadas, por el subíndice de acceso educativo, y el de salud.

Respecto a salud que incluye la proporción de nacimientos por sexo y la expectativa de calidad de vida, así como el acceso educativo en los tres niveles básicos el país se coloca en posiciones competitivas y cercanas a la calificación de equidad.⁷

Pero si se analizan los resultados obtenidos en la participación de la fuerza laboral, salario equitativo por un mismo trabajo, y el ingreso estimado entre hombres y mujeres, la calificación se encuentra alejada de una posible equidad. La igualdad de salario por un trabajo igual coloca a México en la posición 118 de 142 países, con una calificación general de .54 de 1.00,⁸ situación que contrasta con otras naciones en vías de desarrollo e incluso con algunas naciones latinoamericanas que coinciden de manera política y económicamente. La organización “Mi Salario” que cuenta con un mapa sobre la brecha salarial de género, realiza una combinación de datos provenientes de estadísticas de la Unión Europea en conjunto con la OCDE y el citado reporte global de brecha de género, arrojando como resultado una brecha salarial aún más marcada para México, donde las mujeres ganan 30 por ciento menos que los hombres.⁹

Las causas que generan una brecha salarial se caracterizan principalmente por los estereotipos y roles que se han ido etiquetando a las mujeres por el simple hecho de ser mujeres, generándose una discriminación directa.¹⁰

Tales estereotipos influyen en todos los niveles de participación que tienen las mujeres, teniendo como una de las consecuencias la sectorización laboral donde predomina el trabajo de las mujeres, lo cual se traduce en catalogar la labor por género dificultando alcanzar una paridad en los salarios.

Otro elemento importante que influye en la brecha salarial, aunque no puede ser generalizado pero si es relevante debido a la situación que predomina en nuestro país, son las horas que las mujeres dedican a los hijos, al hogar y en general en actividades no remuneradas

[...] “Parte de la brecha de género en los ingresos se deriva de los roles duales de las mujeres, como trabajadoras y amas de casas. La mujer ha ganado espacios en los mercados de trabajo, pero mantiene sus responsabilidades frente a los quehaceres domésticos. Esto reduce su vinculación al mercado laboral y su poder de negociación en el trabajo. Entonces, aliviar las responsabilidades domésticas femeninas o incentivar una negociación más igualitaria entre hombres y mujeres al interior de los hogares promete dar buenos resultados.” [...]”¹¹

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

Decreto

Artículo Primero: Se reforma el párrafo tercero del artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, para quedar de la siguiente forma:

Artículo 3o. ...

...

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada, **siempre y cuando no contravengan la igualdad sustantiva.**

...

Artículo Segundo. Se adiciona la fracción II al artículo 5; la fracción VI al artículo 9; la fracción VII al artículo 17; la fracción XIII al artículo 34; recorriéndose aquellas fracciones en su orden subsecuente; y se reforma la fracción IV del artículo 33, todo ello de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, quedando de la siguiente manera:

Artículo 5. Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

I. ...

II. Brecha Salarial: Diferencia que existe entre los salarios, prestaciones y beneficios que perciben los trabajadores, particularmente entre hombres y mujeres que realizan un mismo trabajo.

III. a IX. ...

Artículo 9.- La Federación, a través de la Secretaría que corresponda según la materia de que se trate, o de las instancias administrativas que se ocupen del adelanto de las mujeres, podrá suscribir convenios o acuerdos de coordinación con la coparticipación del Instituto Nacional de las Mujeres, a fin de:

I. a IV. ...

VI. Buscar erradicar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Artículo 17. La Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural.

La Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar los siguientes lineamientos:

I. a VI. ...

VII. Promover la eliminación de diferencias salariales y otras condiciones laborales entre mujeres y hombres que realizan un trabajo que se considera igual o con el mismo valor.

VIII. a XII. ...

Artículo 33. Será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de:

I. a III. ...

IV. Establecimiento de medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo **sin diferencia salarial** y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

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 XII. ...

XIII. Fomentar la paridad salarial y otras condiciones laborales entre mujeres y hombres que realizan un trabajo que se considera igual o con el mismo valor.

Artículos Transitorios

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

Artículo Segundo. Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente decreto.

Notas

1 Employment: Gender wage gap, Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) <http://stats.oecd.org/>

2 Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015 Disparidad de los Salarios, Organización Internacional del Trabajo, gráfico 37, página 56 www.ilo.org

3 Quinto párrafo del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos www.diputados.gob.mx

4 Fracción séptima del artículo 123º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos www.diputados.gob.mx

5 Ibídem apartado b fracción V.

6 The Global Gender Gap Report 2014, World Economic Forum, página 266 www.weforum.org

7 En los rubros de educación y salud México se coloca en diferentes posiciones que pueden ser consideradas como competitivas, ya que las calificaciones en particular se acercan al 1.00 que es considerado en el informe mundial Brecha de Género 2014 del Foro Económico Mundial como una calificación de "Equidad".

8 The Global Gender Gap Report 2014, World Economic Forum, página 267 www.weforum.org

9 Con base a la encuesta realizada por la organización no gubernamental de Mi Salario (Wageindicator) colocan a México en el lugar número 27 de 47 países, ya que mientras un

hombre en promedio gana 13,240 pesos una mujer gana 9,235 una diferencia de 4 mil pesos.

Mapa Mundial de la Brecha Salarial de Género, Mi Salario www.misalario.org

10 Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea, Comisión Europea 2014 www.europa.eu

11 Nuevo Siglo, Viejas Disparidades: Brechas de ingresos por género y etnicidad en América Latina y el Caribe, Banco Interamericano de Desarrollo, Resumen Ejecutivo

www.iadb.org

Poder Legislativo de San Lázaro, a 10 de septiembre de 2015.

Diputada Verónica Delgadillo García (rúbrica)