

QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 30. Y 994 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RECIBIDA DE LA DIPUTADA MIRZA FLORES GÓMEZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO, EN LA SESIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DEL MIÉRCOLES 5 DE JULIO DE 2017

La que suscribe, Mirza Flores Gómez, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXIII Legislatura de la Cámara de Diputados, y con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 55, fracción II, del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; y 77, numerales I y II, del Reglamento Interior de la Cámara de Diputados, somete a consideración del pleno de esta asamblea la presente iniciativa con proyecto de decreto, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

1. El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe de manera categórica la 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.

2. Con motivo de las llamadas reformas “estructurales”, el 30 de noviembre de 2012 se publicó en el Diario Oficial de la Federación las modificaciones realizadas en el Congreso de la Unión a la Ley Federal del Trabajo para implementar un nuevo marco jurídico en las relaciones laborales.

El proyecto de ley fue y sigue siendo controvertido: diversos grupos parlamentarios, incluido Movimiento Ciudadano, votaron en contra de esta, que a partir de la entrada en vigor, se legitimó con la venia del Estado, prácticas abusivas de los empleadores. El *outsourcing* y los “contratos de prueba”, por ejemplo, hoy son derechos ganados de los patrones en detrimento de los derechos de la clase trabajadora.

3. De acuerdo con el dictamen de las comisiones unidas, el espíritu de la reforma laboral era el resultado de la necesidad de cambiar el paradigma de trabajo por un concepto más amplio y progresista, acorde a las necesidades económicas de un país inmerso en el proceso de globalización:

El trabajo decente promueve la globalización justa, la superación de la pobreza mediante el trabajo y permite avanzar en la igualdad de género.

Incorporar la definición de trabajo decente, a la Ley Federal del Trabajo sin abandonar la concepción de trabajo digno que establece la Constitución Política, ratifica la intención del Estado mexicano de hacer de los instrumentos jurídicos internacionales, la ley fundamental del país, como se contempla en las reformas constitucionales de publicadas el 10 de junio de 2011, relacionadas al reconocimiento de la jerarquía jurídica de éstos, particularmente en materia de derechos humanos.

La iniciativa deja claro la prohibición de discriminación en el ámbito laboral, para lo cual reitera los criterios establecidos en el artículo 2, señalando en el numeral 3 que 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, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, exceptúa de esa consideración las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada, las que por tanto no deberán considerarse discriminatorias.¹

4. De la lectura del dictamen y haciendo un análisis cuantitativo y cualitativo de las condiciones laborales de las y los mexicanos, se observa por una parte, el discurso políticamente correcto y por otra, la realidad de la clase trabajadora en el país:

- Se redujo el poder adquisitivo de los trabajadores mexicanos debido a la inflación, pues los 73.04 pesos del 2016 alcanzan apenas a comprar 82 por ciento de lo que compraban en 1994.
- En cuanto a la dinámica del mercado laboral, el número de trabajadores de más de 3 y hasta 5 salarios mínimos se redujo en 2 millones entre el 2007 y el 2016, fenómeno que se apreció de igual forma en los que perciben más de cinco salarios mínimos, en los que la cifra se redujo en 2.2 millones de personas. En contraste, la población con más de uno y hasta dos salarios mínimos aumentó 4.6 millones en el mismo lapso.
- El número de trabajadores de hasta 1 y 2 salarios mínimos pasó de 14.9 millones de personas en el cuarto trimestre de 2007 a 21.7 millones en el mismo trimestre de 2016.
- Entre 2005 y 2016 se incorporaron al mercado laboral en México 9.8 millones de personas. De ellas, 5.6 millones lograron acomodarse en el sector formal de la economía según cifras sobre el número de trabajadores en el IMSS. Sin embargo, otros dos millones de personas encontraron espacio en la informalidad, mercado que al cierre de 2016 lo formaban 14.2 millones de personas.
- En la administración de Enrique Peña Nieto es en la que más empleos se han creado, con 2 millones 637 mil 873 plazas de trabajo nuevas, en comparación con sus antecesores Felipe Calderón (1 millón 108 mil 948), Vicente Fox (259 mil 365) y Ernesto Zedillo (1 millón 316 mil 493). Sin embargo, los empleos generados por Peña Nieto son a su vez los más precarios de las últimas décadas.²

4. Respecto a la brecha salarial por género en México, de acuerdo a la OCDE aumentó de 17 por ciento en 2004 a 18 en 2016. Respecto de la brecha de ocupación que hay en México de la tasa de población activa entre hombres y mujeres, ésta se ubicó en 35 por ciento en 2014 en comparación con 21 en Brasil y 17 promedio en los países miembros de la OCDE.

Aunque se ha logrado gran progreso en la reducción de la brecha de género en la tasa de población activa que era de 48 por ciento en 1994 a 35 en 2014, México tendrá que redoblar esfuerzos a fin de cumplir el objetivo del G-20 de reducir la brecha de género en la tasa de actividad en 25 por ciento para 2025.³

Entre las recomendaciones dadas por la OCDE para reducir la brecha salarial por género, destacan: asegurar el acceso a educación de calidad para las mujeres; desarrollar mejores mecanismos para reconciliar el empleo con la vida familiar; desarrollar educación temprana y servicios de cuidado infantil accesibles y asequibles, y ofrecer apoyo para el cuidado de adultos mayores dependientes o familiares discapacitados.

5. Aunado a las precarias condiciones laborales en cuanto a derechos y salarios dignos y tomando en consideración la brecha salarial por el género, debemos sumar a las dificultades que se enfrentan cada día los mexicanos para insertarse al ámbito laboral, los prejuicios derivados de la discriminación racial.

La discriminación racial en México rebasa la cuestión indígena. En la vida social ordinaria circulan y se articulan estereotipos que atañen un abanico de posibilidades fenotípicas asociadas a fenómenos

de marginación, pobreza y carencia de oportunidades. Muy diversos grupos son estigmatizados no sólo por ser mestizos más cercanos a lo indio que a lo español, sino también por encontrarse en los márgenes de la cultura dominante; es decir, además de los matices de la piel o la forma de las facciones, la exclusión pone en entredicho la manera de hablar, el nivel educativo y el manejo de códigos culturales. En México, el racismo y el clasismo se acompañan.⁴

Esta aseveración hecha por la doctora Beatriz Urías, del Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM se ve materializada con los resultados del Módulo de Movilidad Social Intergeneracional (MMSI), que realizó el Instituto Nacional de Estadística y Geografía el 16 de junio del presente año.

En el MMSI se aplicó una escala cromática, utilizada en el Proyecto sobre Etnicidad y Raza en América Latina, que clasifica la piel en 11 tonalidades con el propósito de que el propio entrevistado identificara su color, obteniendo los siguientes resultados:

- De las personas que se autclasificaron en las tonalidades de piel más clara, sólo 10 por ciento no cuenta con algún nivel de escolaridad, mientras que la cifra se eleva a 20.2 para las personas que se autclasificaron en las tonalidades de piel más oscuras.
- Cuanto más oscuro es el color de piel, los porcentajes de personas ocupadas en actividades de mayor calificación se reducen. Cuando los tonos de piel se vuelven más claros, los porcentajes de ocupados en actividades de media y alta calificación se incrementan.
- Para las tonalidades de piel más oscura se percibe en menor proporción (48.6 por ciento) una mejora en su situación socioeconómica, en comparación con la tonalidad de piel más clara (52.2).

6. Las cifras son contundentes: a pesar de la reforma laboral las condiciones de trabajo –en cuanto a salarios y acceso a oportunidades– se han visto mermadas. La falta de una política pública laboral incluyente y que ofrezca una plataforma de estabilidad laboral y prestaciones de seguridad social ha hecho que México se vuelva un país de mano de obra barata; donde las brechas de desigualdad pareciera ser el común denominador en la política económica de México. Crear más empleos precarios no es la solución.

Además, el Poder Legislativo y el Ejecutivo deben de transformar los principios contenidos en las normas laborales en acciones concretas que se traduzcan en un beneficio directo hacia la clase trabajadora. Resulta inoperante establecer en el artículo 4o. constitucional la igualdad entre hombres y mujeres cuando las cifras oficiales indican que las mujeres en puestos iguales que los hombres, son subestimadas y la brecha salarial por cuestiones de género va en aumento.

Visibilizar el problema de la discriminación en el acceso a oportunidades de empleo y dentro de las propias empresas permite tener una radiografía clara del complejo proceso que se vive en el país: un estudio cuantitativo que refleja la desigualdad existente entre personas de diferente color de piel y pone de manifiesto la nula capacidad del Estado en hacer de México una nación incluyente. De nada sirve tener leyes y leyes que enuncien principios de buena voluntad que no se concreten en acciones reales. El discurso políticamente correcto plasmado en norma solo se traduce en la invisibilización de las diferencias y la simulación por parte de los tomadores de decisiones de “que vamos avanzando en el tema”.

La igualdad entre hombres y mujeres y la prohibición categórica de no discriminación son derechos humanos fundamentales, por lo tanto, el Estado se ve obligado a actuar en la esfera pública y privada para lograr el ejercicio eficaz y goce pleno de ambos derechos. Así, me permito proponer ante la

Comisión Permanente del Congreso de la Unión, la reforma a los artículos 3o. y 994 de la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de poner piso parejo a las mujeres y a los hombres que deseen postularse para acceder a un empleo ya sea en empresas privadas o en las instituciones de gobierno.

Mi propuesta es simple, pero representa un cambio fundamental en el proceso de contratación basado en aptitudes y capacidades de los trabajadores y no en estereotipos y roles de género. Partiendo de esta premisa, debemos de eliminar en los requisitos de contratación y por lo tanto, también de las hojas de vida (currículum vitae) la información personal que pueda directa o indirectamente motivar algún tipo de discriminación.

Los datos que me refiero son los que se encuentran establecidos en el artículo primero constitucional: origen étnico o nacional que se ve materializado en la petición de fotografía en la hoja de vida, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, la religión, preferencias sexuales, el estado civil.

Así, eliminar estos requisitos para el proceso de contratación, estamos cambiando el paradigma de inserción en el mundo laboral: debemos contratar personas basado en capacidades y no en estereotipos. Por lo anteriormente expuesto y fundado; someto a consideración de ésta soberanía, la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto

Único. Se **reforman** los artículos 3o. y 994 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 3o. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

No podrán establecerse condiciones **de selección, contratación y de trabajo** que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria **en los términos de la legislación aplicable** , opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a

(...)

VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el **proceso de selección y contratación o en el** centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores; y

(...)

Transitorios

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

Segundo. A partir de la entrada en vigor del presente decreto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá un plazo de 90 días hábiles para emitir los lineamientos para erradicar la discriminación en los procesos de contratación.

Notas

1 Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, número 3613. Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social respecto a la iniciativa del Ejecutivo federal con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. México, Distrito Federal, viernes 28 de septiembre de 2012.

2 Caballero, José Luis. “7 gráficos sobre la fragilidad del empleo en México”, en *El Financiero*, 26 de febrero de 2017, <http://eleconomista.com.mx/sociedad/2017/02/26/7-graficos-sobre-fragilidad-salario-mexico>

3 Ramírez, María del Pilar. “Creció la brecha salarial por género en México”, en *El Financiero*, 19 de julio de 2016.

4 Beatriz Urías. “En México, racismo y clasismo se acompañan”, en *Boletín UNAM -DGCS-175 Ciudad Universitaria*, http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2012_175.html

Dado en el Senado de la República, a 5 de julio de 2017.

Diputada Mirza Flores Gómez (rúbrica)

(Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Julio 5 de 2017.)