

INICIATIVA QUE REFORMA EL ARTÍCULO 86 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA IRMA MARÍA TERÁN VILLALOBOS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI

Quien suscribe, Irma María Terán Villalobos, diputada integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional en la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como 55, fracción II; 56, 62 y demás relativos del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos y 6, fracción I, del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta soberanía la presente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma y adiciona un párrafo del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de brecha salarial e igualdad sustantiva, con base en la siguiente

Exposición de Motivos

Decía Aristóteles que el carácter de la injusticia es la desigualdad. El mejor ejemplo de ello se muestra en el ámbito laboral donde mujeres y hombres buscan un modo digno para vivir y no sólo pretenden el intercambio simple de la mercancía “trabajo” por un salario, por cierto, hoy reconocido de manera más efectiva como un derecho humano.

Desafortunadamente, las mujeres a lo largo de la historia han tenido que luchar primero por su reconocimiento como iguales ante la ley frente a los hombres y luego han tenido que dar la batalla por acciones afirmativas que contribuyeran a que su participación en el desarrollo de la nación sea más efectiva, es decir, para lograr la igualdad sustantiva en la vida cotidiana.

De acuerdo con el portal de la Secretaría de Relaciones Exteriores –que fue la primera dependencia certificada en el cumplimiento del Protocolo¹ para la atención, prevención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual– la igualdad de derecho reconoce a cada persona como titular de derechos fundamentales y reconocidos por la ley; mientras que, la igualdad sustantiva² alude al ejercicio pleno de los derechos universales y a la capacidad de hacerlos efectivos en la vida cotidiana.

En el documento *La hora de la igualdad sustantiva*, publicado por ONU Mujeres, se recupera una de las muchas posibilidades para definir la igualdad sustantiva, misma que se recupera –a continuación, por su complejidad e integralidad– conforme a la definición de la doctora en filosofía por la universidad de París, María Isabel Santa Cruz.

“Igualdad es equipotencia o la capacidad de ejercicio del poder, no sólo el de resistir, sino el de contar con la fuerza y los recursos necesarios para la autonomía (que falta que nos hace); igualdad es equivalencia o “tener el mismo valor en el sentido de no ser considerado ni por debajo ni por encima del otro”; igualdad es equiponía o sea “la posibilidad de emitir una voz que sea escuchada y considerada como portadora de significado, goce y credibilidad.”

Cabe recordar que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW por su sigla en inglés), fue el origen del concepto de igualdad sustantiva, a través de la recomendación general número 25 en 2004.

Desafortunadamente, mujeres y hombres encuentran brechas de desigualdad en diversos ámbitos de la vida cotidiana y que impactan en su desarrollo personal, familiar, social y laboral. Un aspecto muy obvio es el de la desigualdad en la esfera del trabajo, pues no solamente por el mismo cargo y con las mismas tareas gana menos una mujer que un hombre, sino que la efectividad de sus derechos humanos se merma cuando deciden optar por la maternidad, a pesar del cúmulo legal de protección supuestamente en su favor.

En México, esta disparidad no está ausente, aunque entre los trabajadores de la escala más baja de las empresas e instituciones, la diferencia salarial alcanza apenas 5 por ciento, en los puestos directivos y profesionales la diferencia de salarios llega hasta 15 por ciento según los Indicadores de Género de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo³, levantada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi).

De acuerdo con el documento *Construir un México inclusivo: políticas y buena gobernanza para la igualdad de género*⁴ se plantea si se redujera la brecha de género en la participación en la fuerza de trabajo de personas entre 15 y 74 años se añadirían 0.16 puntos porcentuales a la tasa de crecimiento anual proyectada en el producto interno bruto (PIB) *per cápita* para el periodo 2013-2040. Es decir, si sumamos fuerzas en igualdad de condiciones, México tendría un futuro más próspero que si seguimos discriminando a la mitad de su población.

Otro aspecto que confirma la brecha salarial es el estudio *Mujeres y Hombres 2018*, publicado por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y el Inegi donde se advierte que, al analizar la cantidad monetaria que reciben hombres y mujeres por su participación en la actividad económica, a partir de la mediana del ingreso mensual real de trabajo, se evidencia que independientemente de la escolaridad, la edad o el estado civil, la remuneración de las mujeres es persistentemente menor desde el 2005 hasta 2018, tal como se observa en la siguiente tabla tomada del estudio en cita.



En España tampoco es diferente la historia, una mujer gana cada hora 13 por ciento menos en promedio que un hombre por la misma labor, de acuerdo con la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea) mientras que, la Encuesta de Estructura Salarial Europea de 2014⁵, concluyeron que una mujer gana cada hora 14.9 por ciento menos que un hombre.

En los Estados Unidos de América (EUA) la historia es muy similar, la asociación civil *Association of Collegiate Alumnae* tiene un estudio en el que se mide el ingreso anual promedio de una mujer frente al de un hombre por la misma labor que para 2017 fue bajo el siguiente esquema:

Estados Unidos 2017			
Radio de ingresos anuales=	Mujeres	41,997 US dlls.	80%
	Hombres	52,146 US dlls.	

Resalta el mismo estudio que sin importar cómo se haga el análisis, ya sea por ingreso por hora, mensual o anual, el resultado es el mismo, una amplia brecha salarial entre ellas y ellos.

Lo peor de esta injusticia es la consecuencia posterior que trae esta desigualdad pues en el largo plazo financieramente implica la persistencia en rangos de pobreza de las mujeres, tan es así que para el mismo año 2017,⁶ 13 por ciento de las mujeres de entre 18 y 64 años vivieron en condiciones por debajo de la línea de pobreza frente a 9 por ciento de los hombres en el mismo rango de edad.

¿Qué significa esto? Que no combatir esta brecha salarial significa condenar a las mujeres a persistir en la pobreza, por más trabajo, esfuerzo, capacitación y educación profesional que tengan.

Esto impacta no sólo la capacidad de pago inmediata de las mujeres, sino su autonomía en el mantenimiento de una familia, en inversión personal, en adquisición de créditos, en los servicios de seguridad social, en los créditos para vivienda y, muy importante, en el monto para su retiro o jubilación.

Al recuperar el contexto de México se advierte que la Ley Federal del Trabajo⁷ ya contempla en el artículo 2o. la tutela de la igualdad sustantiva del trabajador y trabajadora frente al patrón.

Señala el mismo artículo que 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. También supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

En este mismo sentido, el artículo 56 de la citada norma señala:

“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.”

Es decir, si la Ley Federal del Trabajo tutela la igualdad sustantiva para el ejercicio efectivo de los derechos laborales de mujeres y hombres para trabajo igual y sin ningún tipo de discriminación en México; resulta necesario, oportuno y urgente ser congruentes con la lucha de las mujeres no sólo por visibilizar su aportación a la economía del país, sino por garantizar que nunca reciban un pago menor por el mismo trabajo en las mismas condiciones frente a un hombre.

Inclusive, la fracción VII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos plantea que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad. En tal virtud se propone en esta iniciativa armonizar lo que dispone la norma constitucional con la ley reglamentaria a fin de sumar esfuerzos desde el ámbito legislativo en materia de igualdad sustantiva y brecha salarial.

Para mayor ilustración de la propuesta, se expone a continuación la redacción de los artículos vigentes en la **Ley Federal del Trabajo**⁸ a modificar y la respectiva propuesta en negritas:

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.	Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual entre mujeres y hombres, sin excepción. Para la efectividad de lo dispuesto en el párrafo anterior, deberá atenderse la integración del salario conforme lo dispone el artículo 84 de esta Ley.

Sobre el particular debe recordarse que el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo señala que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. De tal manera que no podrá excusarse bajo ninguna circunstancia un salario menor de manera explícita o implícita con el resto de prestaciones aquí mencionadas.

Por lo anteriormente expuesto, se somete a consideración de este honorable pleno el siguiente

Decreto

Único. Se reforma y adiciona un párrafo del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual **entre mujeres y hombres, sin excepción.**

Para la efectividad de lo dispuesto en el párrafo anterior, deberá atenderse la integración del salario conforme lo dispone el artículo 84 de esta ley.

Transitorios

Primero. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación.

Segundo. El Ejecutivo federal, por medio de la titular de la Secretaría del Trabajo, difundirá por los medios más apropiados el contenido y espíritu del presente decreto y emitirá los lineamientos que deberán observarse para darle cabal cumplimiento.

Notas

1 Publicado en el DOF el 31/08/2016. Disponible en: <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/protocolo/docs/protocolo.pdf>

2 Consultado en: <https://www.gob.mx/sre/articulos/igualdad-de-derecho-e-igualdad-sustantiva>

3 Citados en *El Economista* . García, Ana Karen. Discriminación salarial por género se agudiza cuando es más alto el puesto al que aspiran las mujeres. Octubre 26, 2018.

Consultado en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Discriminacion-salarial-por-genero-se-agudiza-cuando-es-mas-alto-el-puesto-al-que-aspiran-las-mujeres-20181026-0048.html>

4 Consultado en:
http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825100766.pdf

5 Disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Structureofearningsurvey\(SES\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Structureofearningsurvey(SES))

6 AAUW. The simple truth about the gender pay gap. 2018. Disponible en:
https://www.aauw.org/aauw_check/pdf_download/show_pdf.php?file=The_Simple_Truth

7 Ley Federal del Trabajo. Disponible en:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf

8 Disponible en:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 10 de abril de 2019.

Diputada Irma María Terán Villalobos (rúbrica)