

INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LAS LEYES GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, Y FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA SILVIA LORENA VILLAVICENCIO AYALA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

Quien suscribe, **Silvia Lorena Villavicencio Ayala**, diputada federal integrante del Grupo Parlamentario de Morena, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 6, numeral 1, fracción I, 77, 78 y demás aplicables del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a la consideración de esta asamblea la presente **iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General para la Igualdad de Mujeres y Hombres y de la Ley Federal del Trabajo**, al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

En las últimas décadas, nuestro país se ha encaminado en una senda de transformaciones económicas y políticas; sin embargo, estos cambios no han significado mejores condiciones de vida para amplios sectores de la población. La dinámica de la desigualdad y los efectos que esta tiene sobre la vida diaria de las personas, así como sus graves consecuencias en la integración social, hacen que nuestro país requiera, de manera urgente, de una profunda renovación en materia de inclusión y participación ciudadana, la cual debe detonar en nuevas rutas de convivencia e incidir en nuestra democracia representativa y en mejores niveles de desarrollo.

En numerosas convenciones, tratados e informes, tanto internacionales como nacionales, se han expuesto y visibilizado las condiciones de desventaja por razones de género que enfrentan las mujeres en el mundo en todos los ámbitos. Uno de los espacios en el que persiste la desigualdad entre mujeres y hombres es el del mercado laboral. Y es que, a pesar de que cada vez más mujeres se han incorporado a la fuerza de trabajo, su participación en la economía continúa siendo menor en comparación con los hombres.

Actualmente, las mujeres constituyen poco más de la mitad de la población en México y, potencialmente, la mitad de su fuerza de trabajo. Pero nuestro país aún no ha pasado por una reestructuración cultural y social de la división sexual del trabajo que nos lleve a lograr las condiciones para que las mujeres participen en igualdad de oportunidades, desde las circunstancias de contratación y oportunidades de ascenso, hasta las prestaciones y las condiciones laborales, que deben ser diferentes para mujeres y hombres. Por ejemplo, aproximadamente 277 mil mujeres han sido despedidas por embarazarse en los últimos tres años.¹

A las mujeres culturalmente se les han impuesto los deberes del hogar y los cuidados, los cuales solo han dificultado su participación en las actividades económicas. Y es que, estas tareas representan cargas de trabajo adicionales y situaciones emocionales que impiden que la mujer dedique un mayor tiempo y empeño en el desarrollo de su vida profesional.

Si bien es cierto que las brechas salariales de género, reflejo de la discriminación y la desigualdad en el mercado laboral, han disminuido en nuestra región en las últimas décadas, los esfuerzos continúan siendo insuficientes ya que persisten como obstáculo para la autonomía económica de las mujeres y la superación de la pobreza y la desigualdad en América Latina y el Caribe. Y es que, cabe mencionar que las brechas salariales de género en México han sido estudiadas ampliamente y se han hecho esfuerzos legislativos importantes, como las cuotas legislativas de género y el logro que ha significado la cada vez mayor representación femenina en la política mexicana, por mencionar solo un ejemplo.

En México, las mujeres ganan en promedio 34.2 por ciento menos que los hombres, de acuerdo con datos del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), es decir, por cada 100 pesos que gana un

hombre por su trabajo, las mujeres perciben 65.8 pesos. Al mismo tiempo, las mujeres en el ámbito laboral tienen 7 por ciento menos probabilidad de no tener seguro médico.

Las mujeres adultas con estudios universitarios ganan 79 por ciento de los ingresos de los hombres si laboran como empleadas u obreras, 68 por ciento cuando se trata del grupo de patronas o empleadoras y 75 por ciento si son trabajadoras por cuenta propia.

De los adultos que tuvieron acceso a la educación superior, 87.8 por ciento de los hombres participan en la economía, en comparación con sólo 69.3 por ciento de las mujeres. Es decir, alrededor del 30 por ciento de las mexicanas adultas que fueron a la universidad, más de un millón, no utiliza sus conocimientos en algún trabajo remunerado. Y es que, según indicadores del Inegi, el 57.4 por ciento de las mujeres que trabajan, se encuentra en un trabajo informal.

La brecha salarial entre hombres y mujeres constituye un problema complejo en el que intervienen muchas causas que suelen estar interrelacionadas. El hecho de que siga existiendo hoy en día se debe a desigualdades de género más amplias en los planos económico y social. Se dan casos en que los hombres y mujeres no reciben el mismo salario a pesar de realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor. Esos casos podrían ser una consecuencia de la llamada «discriminación directa», que consiste, simplemente, en que las mujeres reciben un trato menos favorable que los hombres. Alternativamente, podrían estar causados por ciertas políticas o prácticas que, si bien no se diseñaron con fines discriminatorios, conducen a una desigualdad en el trato dispensado a hombres y mujeres.

La participación en el mercado de trabajo de hombres y mujeres varía considerablemente según las características de capital humano de los participantes, como en el caso del nivel de educación o la edad. Estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), muestran que la participación de los hombres es independiente de su nivel de educación, mientras que lo contrario acontece para las mujeres. En efecto, a mayor nivel de educación, corresponde a una participación laboral femenina más importante que casi llega a equiparar a la de los hombres en los rangos altos de la escala educacional.

La participación de mujeres en el sector laboral ha aumentado considerablemente en los últimos años, sin embargo, México aún está por debajo del promedio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Al mismo tiempo que enfrentan condiciones laborales más desfavorables que sus pares hombres, debido a que su trabajo se centraliza en sectores ocupacionales con bajos salarios.

Otro de los impactos que la brecha salarial tiene sobre las mujeres es que, al obtener menos ingresos a lo largo de su vida, tienen pensiones más bajas y un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad.

Acabar con el diferencial salarial entre hombres y mujeres debe ser una prioridad en México. Sin embargo, a pesar de la aprobación de varias políticas para combatir el problema, tales como la implementación de cuotas en la Cámara de Diputados y la creación de becas que permiten que el número de mujeres estudiando en universidades sea similar al de hombres, México sigue siendo muy tradicional respecto al papel de las mujeres en el mercado laboral.

Para esto, se debe desarrollar un plan de acción encaminado a eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres basado en cinco criterios: 1) mejorar la aplicación de políticas ya existentes, a través de incrementar la calidad de los sistemas estadísticos, realizar campañas de sensibilización, etc.; 2) promover la integración de la perspectiva de género en el ámbito escolar; 3) reducir la violencia de género realizando políticas efectivas en pro de la mujer; 4) colaborar con los empresarios para mejorar la relación laboral, privada y familiar de las empleadas; 5) analizar las prácticas y los sistemas salariales de las organizaciones públicas y privadas, mejorando la situación cuando lo amerite.

Es importante comparar las políticas públicas hechas en otros países cuya brecha salarial es mínima para poder implementar acciones efectivas que resuelvan el problema. Un ejemplo de lo anterior es lo que se ha venido realizando en Islandia, donde es ilegal pagar un salario menor a una mujer o a un hombre por el mismo trabajo, por lo que desde hace diez años ostenta la menor diferencia salarial según el Índice Global de la Brecha de Género elaborada por el FMI.

¿Qué beneficios tendría eliminar la brecha salarial?

-La creación de una sociedad más justa e igualitaria.

Una mayor igualdad entre hombres y mujeres produciría beneficios para la economía y para la sociedad en general. La eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres contribuiría a reducir los niveles de pobreza y a aumentar los ingresos que reciben las mujeres a lo largo de su vida. No solo se evitaría el riesgo de que las mujeres cayeran víctimas de la pobreza a lo largo de su vida laboral, sino que también se reduciría el riesgo de pobreza tras la jubilación.

-La creación de empleos de calidad.

Las mujeres tienen cada vez mayores expectativas respecto a su carrera profesional, por lo que, si las empresas quieren atraer a los mejores talentos, la igualdad en el trabajo se torna indispensable. Para ello es muy importante crear empleos de calidad y formar una mano de obra altamente motivada. Los empleos de calidad son cruciales para poder construir un entorno de trabajo positivo en que a todos los trabajadores se les valore por su trabajo.

-Con ello se benefician las empresas, los trabajadores y la economía.

Los empresarios pueden obtener beneficios si utilizan los talentos y las capacidades de las mujeres de manera más eficaz, por ejemplo, valorando las capacidades de la mujer y diseñando políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, así como de formación y desarrollo profesional. Las mujeres poseen capacidades y talentos a los que no se les suele sacar partido en el lugar de trabajo, por lo que su potenciación puede ayudar a las empresas a hacer frente a la falta de ideas. Valorar a las mujeres por el trabajo que realizan y ofrecerles una remuneración justa por sus competencias y su potencial puede hacer mejorar el rendimiento y la eficacia de una empresa, por ejemplo, al atraer y retener al personal mejor cualificado y preparado, y al ofrecer una imagen positiva a los clientes.

Las empresas que aplican planes y estrategias de igualdad en sus lugares de trabajo ofrecen el mejor ambiente posible para el trabajador, independientemente de cuál sea su sexo. Asimismo, tener un buen ambiente de trabajo ayuda a una empresa a atraer clientes, a mejorar su rendimiento y a impulsar el espíritu competitivo. Los trabajadores que tienen mayor confianza en sí mismos y que se sienten valorados por las funciones que realizan tienden a ser más innovadores y productivos en su trabajo.

-La disminución del número de procesos judiciales y reclamaciones.

En una organización en la que se garantiza que los empleados recibirán igual retribución por un trabajo del mismo valor, los empresarios evitarán reclamaciones por discriminación y prácticas laborales injustas. Así se evitará el emplear tiempo y dinero en atender a demandas y procesos judiciales posteriores.

-Una base para la recuperación y el crecimiento económico.

Durante la crisis financiera y económica, la participación de la mujer en la economía y su contribución a las finanzas familiares han aumentado. Por ello, es muy importante mantener vivas las cuestiones de la igualdad de género y de la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres, ya que contribuyen a la creación de empleo, la competitividad y la recuperación económica.

La situación de las mujeres en relación con los ingresos las coloca en una condición de vulnerabilidad que afecta su autonomía y empoderamiento económico, debido a que existe una proporción considerable de mujeres que no tienen ingresos propios y, por otro lado, de las que cuentan con ingresos se observa notables diferencias respecto a los hombres en la magnitud de sus ingresos y en la composición de los mismos.

Por tanto, la reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres en México no solo requiere enfocarse en la igualdad económica, sino en una conciliación entre la vida profesional y personal de la mujer, así como en la armonización de políticas públicas que faciliten su desarrollo académico y laboral.

De acuerdo con lo anteriormente expresado se presentan las siguientes

Consideraciones

1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 4o., párrafo primero, establece la igualdad ante la ley para hombres y mujeres,² de igual forma, por mandato del artículo 123, párrafo primero,³ se decreta que el trabajo es un derecho universal protegido por la Norma Suprema, y en la fracción VII del apartado A,⁴ que rige las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, establece la igualdad salarial sin distinciones por “sexo”, lo que constituye la protección de las mujeres ante la desigualdad salarial, réplica en el apartado B, fracción V,⁵ relativo a las relaciones de trabajo de los servidores públicos de la nación. Dicho de otra manera, las distinciones basadas en el género en materia de sueldos y salarios son inconstitucionales y por tanto establecen una desigualdad en el acceso a los derechos humanos, que debe ser identificada, prevenida y erradicada, bajo los principios constitucionales.

2. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorga supremacía legal en la Unión a los Tratados Internacionales en virtud de su artículo 133,⁶ de igual forma, dado el tratamiento competencial del artículo 124⁷ y la facultad expresa del artículo 73, fracción X,⁸ la Federación tiene competencia única para legislar en materia de trabajo, por lo que le concierne realizar las reformas conducentes para aplicar lo estipulado en los tratados internacionales en materia de derechos laborales a la normatividad mexicana.

3. En primer término y a efectos del considerando segundo de la Iniciativa, se tiene por ratificado por el Estado Mexicano, el Convenio sobre igualdad de remuneración (C100), de la Organización Internacional del Trabajo OIT,⁹ que expresa lo siguiente:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

(a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

(b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 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.

Y a efectos del considerando tercero, se cita el Convenio sobre Discriminación (ocupación y empleo), (C111)¹⁰ de la misma Organización Internacional del Trabajo, que de igual forma establece medidas para evitar la discriminación por motivos de género de acuerdo con lo siguiente:

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos **empleo y ocupación** incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3

Todo miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- (a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- (b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- (c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- (d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- (e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- (f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Expresado lo anterior es menester del Estado aplicar las medidas conducentes para lograr los objetivos que los Convenios anteriores disponen, dada su supremacía legal en términos de la Constitución, reiterando lo expresado por la misma norma fundamental, así las cosas se conviene desarrollar mejores prácticas en la ejecución de las políticas públicas a efectos de disminuir el impacto de la brecha salarial entre mujeres y hombres, que constituye como ya se ha expresado una forma de inequidad que debe ser atendida por las autoridades conducentes.

4. La Convención para Eliminar toda Forma de Discriminación contra la Mujer, conocida por sus siglas como Cedaw, establece en forma particular la obligación de los Estados Parte para desarrollar acciones, que conlleven a la igualdad salarial, reiterando el término “trabajo de igual valor”, sobre el cual se basarán las conclusiones de la exposición de motivos, que sustenta la iniciativa, así se considera pertinente citar de forma textual el artículo 11, numeral 1, de dicho tratado internacional que a la letra dice:

Artículo 11. 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo; El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;

El derecho a igual 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 de trabajo; El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Este postulado incluye acciones más profundas a desarrollar que las establecidas en la legislación laboral mexicana, en su bloque constitucional, dado que no se reconoce el término “trabajo de igual valor”, sin embargo, su incorporación al bloque requiere una revisión profunda del marco jurídico y de la responsabilidad de las instituciones que actualmente tienen esa función, lo cual se expondrá a detalle más adelante.

5. Con la ratificación de la Cedaw, México se compromete a atender en todos sus niveles de gobierno las recomendaciones vinculantes, de forma que la implementación del tratado internacional sea integral y contemple las adecuaciones al marco normativo nacional, para que se incida directamente en las políticas públicas.

En ese tenor se considera conveniente referir las observaciones que la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos ha externado en relación con nuestro país en los siguientes documentos:

Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW/C/MEX/7-8) en sus reuniones 1051a y 1052a, celebradas el 17 de julio de 2012.

Empleo

22. El Comité observa con preocupación la persistencia de las prácticas discriminatorias contra la mujer en el ámbito del empleo, como el requisito de presentar certificados de ingravidez para acceder a un empleo o mantenerlo, la práctica de someter a las embarazadas a condiciones de trabajo difíciles o peligrosas para forzarlas a renunciar al empleo, y que la reforma de la Ley Federal del Trabajo esté pendiente desde hace varios años. Preocupan también al Comité los informes de que tres de cada 10 mujeres han sido víctimas de actos de violencia en el lugar de trabajo, incluido el abuso y el hostigamiento sexual. **Otro motivo de preocupación son las enormes diferencias de salarios entre hombres y mujeres y que el 56.6 por ciento de la población trabajadora femenina se desempeña en el sector de trabajo no estructurado y, por consiguiente, no tenga acceso a las prestaciones de seguridad social.** Preocupan también las desigualdades en las condiciones laborales de los trabajadores domésticos, el 99 por ciento de los cuales son mujeres, ya que sufren discriminación en la remuneración, los horarios de trabajo y las prestaciones.

23. El Comité reitera su recomendación anterior de que el Estado parte armonice plenamente su legislación laboral con el artículo 11 del Convenio y acelere la adopción de la Ley Federal del Trabajo, pendiente desde hace varios años. Insta al Estado parte a que:

a) Adopte medidas para garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral, inclusive recurriendo a medidas especiales de carácter temporal, con objetivos que hayan de alcanzarse en un plazo prefijado, conforme a lo dispuesto en el artículo 4, párrafo 1, de la Convención y en la recomendación general 25 (2004) del Comité, y proporcionando a la Inspección General de Trabajo los recursos humanos y financieros que sean necesarios y efectivos para supervisar y sancionar las prácticas discriminatorias contra la mujer en el ámbito del empleo, como ocurre en la industria maquiladora;

b) Garantice la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la administración pública y adopte medidas semejantes para prevenir ese delito en el sector privado;

c) Adopte medidas que permitan mejorar la situación de la mujer en el sector no estructurado, supervisar sus efectos y asegurar la continuación del programa Seguro Popular, orientado a la prestación de servicios de salud a ese grupo de mujeres;

d) Revise el marco jurídico de protección social para formular una política integral que asegure a los trabajadores domésticos acceso en pie de igualdad a una remuneración y tratamiento iguales por trabajo de igual valor, con inclusión de prestaciones, así como acceso en pie de igualdad a la seguridad social y a condiciones de trabajo seguras;

e) Ratifique el Convenio número 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, y el Convenio número 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México (CEDAW/C/MEX/9) en sus sesiones 1608 y 1609 , de octubre de 2018

30. El Comité acoge con satisfacción los esfuerzos que se están realizando para promover la integración de la mujer en el mercado de trabajo, como las reformas de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, le preocupa:

a) La escasa participación económica de las mujeres en el Estado parte (el 44 por ciento frente al 78 por ciento de los hombres);

b) La persistente disparidad salarial por razón de género (el 5,8 por ciento in 2017) tanto en el sector público como en el privado;

c) La distribución desigual del trabajo doméstico y asistencial entre las mujeres y los hombres y los breves períodos de licencia de paternidad, que obligan a muchas mujeres a aceptar empleos de bajos ingresos a tiempo parcial en el sector informal;

d) La situación de precariedad en que se encuentran las trabajadoras domésticas, que, por término medio, ganan menos de la mitad del salario mínimo, no pueden acceder a la seguridad social ni a prestaciones de salud y no están amparadas jurídicamente por la Ley Federal del Trabajo;

e) El limitado acceso al mercado de trabajo formal de las mujeres migrantes, indígenas, afroamericanas y con discapacidad.

31. El Comité reitera sus recomendaciones anteriores (CEDAW/C/MEX/CO/7-8, párrafo 29) y recomienda al Estado parte que:

a) Adopte medidas para aumentar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo formal y promueva su empleo en sectores mejor remunerados tradicionalmente reservados a los hombres, y cree oportunidades de empleo para los grupos desfavorecidos de mujeres, adoptando medidas especiales de carácter temporal de conformidad con el artículo 4.1, de la Convención y su recomendación general núm. 25;

b) Aplique el principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, de conformidad con el Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (número 100) de la OIT e intensifique sus esfuerzos para reducir y cerrar la brecha salarial por razón de género, entre otras cosas adoptando nuevas medidas como los métodos analíticos de clasificación y evaluación de puestos neutros en cuanto al género, y la realización periódica de encuestas sobre remuneraciones;

c) Vigile y haga cumplir las leyes de protección y promoción de las licencias de maternidad, aumente los incentivos para que los hombres ejerzan su derecho a la licencia parental y agilice la aprobación de la política nacional de cuidado para ofrecer servicios de guardería suficientes y adecuados;

d) Reforme la Ley Federal del Trabajo para dar cobertura a los trabajadores domésticos, realice inspecciones de trabajo periódicas en domicilios privados y ratifique el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (número 189) de la OIT con carácter prioritario.

De lo anteriormente expuesto se desprende las siguientes premisas sobre las que se motiva la Iniciativa con Proyecto de Decreto.

-A pesar de la presencia en la Ley del principio de Igualdad Salarial (artículo 123 constitucional), sus objetivos no se han logrado, principalmente por la prevalencia de la “división sexual del trabajo”.

-La división sexual del trabajo no solo determina las actividades que desarrollaran hombres y mujeres a lo largo de su vida, sean remuneradas o no, un ejemplo es el trabajo del hogar no remunerado o en el caso particular de las actividades de traspatio en el sector rural, son ejercidas solamente por mujeres, “El trabajo doméstico, como consecuencia o resultado histórico de una división del trabajo (público y privado), asigna de forma exclusiva la responsabilidad, cuidado de los hijos e hijas y el trabajo de los quehaceres del hogar a las mujeres; es una de las áreas críticas y discriminatorias que ha limitado, obstaculizado e impedido su acceso a los recursos productivos, recreativos y sus beneficios, así como su participación pública y política en las instancias de toma de decisiones y al ejercicio del poder. Es decir, el trabajo doméstico asignado casi exclusivamente a las mujeres ha implicado un serio obstáculo a su desarrollo humano. (Zamudio Sánchez y Núñez Vera, 2011)”. En este sentido la determinación del ingreso está íntimamente ligada a la división sexual del trabajo lo que nos conlleva a proponer lo siguiente:

-Las desigualdades en el ingreso, por vía del salario y la propiedad, tienen su origen en una acción sociológica llamada “división sexual del trabajo”, la cual ha asignado habilidades, competencias, valores y responsabilidades a las personas con base en sus características biológicas, además de que no sólo ha determinado las actividades para hombres y mujeres sino también su ingreso.

-Derivado de lo anterior las mujeres tienen menores ingresos, porque tienen diferentes trabajos que están tasados con base a una discriminación por motivos de género.

-Observemos con detalle la Tabla de Salarios Mínimos Profesionales vigentes en nuestro país a partir del 1 de enero de 2019.

Vigentes a partir del 1º de enero del año 2019				
SALARIOS MÍNIMOS				
	Fecha inicio	Moneda vigente en el momento de medición (B/M)	Porcentaje	Fecha inicio
Área geográfica	Monto vigente en B/M	Monto independiente de medición (B/M)	Ámbito por fijación (%)	Vigencia a partir del 1º de enero de 2019
Nacional	15.12	0.41	0	12.03
División de la Promoción Social	15.12	15.54	0	198.00

Código	Profesión	Monto B/M de la Vigencia	Monto B/M por hora
1	Abogado, oficial de	116.74	116.74
2	Actuaria, facultades y dependencias de ministerios	116.72	104.88
3	Admirante y marino operador de	116.72	107.14
4	Admirante de marina registradora	116.72	100.40
5	Administrador general de hoteles	116.72	108.34
6	Administrador de obra negra	116.72	105.18
7	Administrador de fabricación y reparación de muebles, oficial	116.72	118.47
8	Administrador, magister en talleres artes, libros y otros establecimientos de preparación a corto no ulteriores	116.72	102.66
9	Administrador, oficial en fabricación y reparación de	116.72	114.78
10	Administrador de seguros y sinielos, oficial	116.72	118.88
11	Administración de edificios y otros edificios, generador en	116.72	111.67
12	Administrador en talleres y taller de reproducción de copias, oficial	116.72	108.88
13	Administrador en confección de ropa en talleres o fabricas	116.72	108.88
14	Administrador en confección de ropa en talleres o fabricas	116.72	119.88
15	Oficial auxiliar de actividades en establecimientos	116.72	112.88
16	Oficial de cambio de carga en general	116.72	123.48
17	Oficial de custodia de carga en general	116.72	119.88
18	Oficial especializado de muebles con piel	116.72	114.88
19	Oficial, operario de	116.72	126.40
20	Oficial en fabricación y reparación de muebles, oficial	116.72	108.88
21	Oficial en fabricación y reparación de muebles, oficial	116.72	118.88
22	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	118.88
23	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	114.88
24	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	104.88
25	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	108.88
26	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	111.67
27	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	118.88
28	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	108.88
29	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	114.88
30	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	118.88
31	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	108.88
32	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	114.88
33	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	118.88
34	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	108.88
35	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	114.88
36	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	118.88
37	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	108.88
38	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	114.88
39	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	118.88
40	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	108.88
41	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	114.88
42	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	118.88
43	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	108.88
44	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	114.88
45	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	118.88
46	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	108.88
47	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	114.88
48	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	118.88
49	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	108.88
50	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	114.88
51	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	118.88
52	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	108.88
53	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	114.88
54	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	118.88
55	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	108.88
56	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	114.88
57	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	118.88
58	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	108.88
59	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	114.88
60	Oficial en fabricación y reparación de muebles y generador, oficial	116.72	118.88

En ella existe una amplia división de los empleos que hacen hombres y mujeres y muy pocos de naturaleza mixta, quizá solos los que se refieren al sector terciario en ventas al público. Se puede inferir que la mayoría de los trabajos sobre los cuales la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos realiza su medición, son ejercidos por varones; quienes ocupan la mayoría de los empleos en los sectores primario y secundario de la economía estructurada y como ya lo ha referido el Comité sobre los Derechos de la Mujer, 56 de cada 100 mujeres laboran en el denominado sector informal, donde no existe una medición de ingreso.

-Ahora bien, retomemos el concepto **trabajo de igual valor**, lo que la OIT manifiesta con este término, es la necesidad de evaluar el tipo de trabajo en función de diversos factores, primero si es una actividad primordialmente ejercida por mujeres, segundo si existe un trabajo desarrollado primordialmente por hombres, que sea **equiparable en su participación económica y su contribución al desarrollo con un empleo desarrollado por mujeres**.

-A manera de ejemplo retomemos la Tabla de Salarios Mínimos Profesionales, para exponer con más detalle lo que se plantea; se tiene el empleo “Costurero (a) en confección de ropa en trabajo a domicilio” con un salario diario de 110.08 pesos, y en contraposición el empleo “Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de” con un salario diario de 121.37 pesos, es decir entre ambos salarios hay una diferencia de 10 por ciento entre ambos, es claro que existe una división sexual del trabajo, porque en el primero es un empleo desarrollado en su mayoría por mujeres y de forma inversa para el otro empleo. Pero objetivamente ambos empleos tienen como finalidad confeccionar ropa o repararla a domicilio y quizá en términos de participación económica, ambos generen la misma productividad, pero observamos que en este sentido una mujer no podría ser contratada como sastre, e inversamente un hombre como costurero.

-Así es complicado que mujeres y hombres tengan igualdad salarial porque la división sexual del trabajo hace que ambos sexos tengan diferentes empleos los cuales no están igualados en base a su valor, sino que pondera quien lo realiza hombres o mujeres.

-Entonces es necesaria una política de revisión de cada uno de los empleos medibles por la Conasami para identificar estas desigualdades e incorporar otros empleos mayormente realizados por mujeres, para equiparlos con los hombres, un ejemplo podría ser el trabajo doméstico a domicilio, que podría empatizarse con alguno de los 59 tipos de empleo registrados en la Tabla de Salarios Mínimos Profesionales.

-Por lo tanto, es necesario que las instituciones construyan acciones necesarias para eliminar este tipo de inequidades, de lo contrario se mantendrá la desigualdad por motivos de género.

A continuación, se plantea un cuadro comparativo de las reformas propuestas:

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres:



Dice	Debe Decir
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:	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 de seguridad social , 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. ...	I. a VIII. ...
IX. ... a) a c) ...	IX. ... a) a c) ...
d) Sin correlativo	d) La aplicación de entrevista a por lo menos una mujer para la contratación en puestos directivos;
e) Las demás consideraciones en materia de salubridad, protección y	e) Las demás consideraciones en materia de salubridad, protección y
prevención de la desigualdad en el ámbito laboral;	prevención de la desigualdad en el ámbito laboral;
X. a XIII. ...	X. a XIII. ...
XIV. Sin Correlativo	XIV. Desarrollar políticas públicas para identificar desigualdades en el salario entre mujeres y hombres, que conlleven a equiparar trabajos de igual valor en la participación económica.

Ley Federal del Trabajo:

Dice:	Debe Decir:
<p>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.</p>	<p>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 o para trabajos de igual valor, 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</p>
<p>Artículo 93.- Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.</p>	<p>Artículo 93.- Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.</p>

Sin Correlativo	Los salarios mínimos profesionales deberán determinarse de acuerdo con el principio de igual remuneración para trabajos de igual valor.
Artículo 562.- ... I. ... a) a d). ...	Artículo 562.- ... I. ... a) a d) ...
e) Sin Correlativo	e) Los factores que determinan el igual valor en la participación económica, entre los trabajos desempeñados por mujeres y hombres.
II. ... a) a b). ...	II. ... a) a b). ...
c) Sin Correlativo	c) Las condiciones de desigualdad y acceso al trabajo entre hombres y mujeres.

Es por lo anteriormente expuesto y de acuerdo con los artículos citados en el proemio que se presenta ante esta honorable soberanía el siguiente proyecto de:

Decreto

Primero. Se **reforma** el primer párrafo y se **adicionan** el inciso d), recorriéndose al subsecuente en su orden, y la fracción XIV, todo del artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para quedar en los siguientes términos:

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 **de seguridad social**, 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. ...

a) a c)

d) La aplicación de entrevista a por lo menos una mujer para la contratación en puestos directivos;

e) Las demás consideraciones en materia de salubridad, protección y prevención de la desigualdad en el ámbito laboral;

X. a XIII.

XIV. Desarrollar políticas públicas para identificar desigualdades en el salario entre mujeres y hombres, que conlleven a equiparar trabajos de igual valor en la participación económica.

Segundo. Se **reforma** el primer párrafo del artículo 56 y se **adicionan** el segundo párrafo del artículo 93, el inciso e) de la fracción I y el inciso c) de la fracción II, ambas del artículo 562 todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar en los siguientes términos.

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 **o para trabajos de igual valor**, 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.

Artículo 93. Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

Los salarios mínimos profesionales deberán determinarse de acuerdo con el principio de igual remuneración para trabajos de igual valor.

Artículo 562. ...

I. ...

a) a d)

e) Los factores que determinan el igual valor en la participación económica, entre los trabajos desempeñados por mujeres y hombres.

II. ...

a) a b) ...

c) Las condiciones de desigualdad y acceso al trabajo entre hombres y mujeres.

Transitorio

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

Notas

1 En el marco del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), llevó a cabo en el último trimestre de 2016, la cuarta Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016 (Endireh-2016).

Esta encuesta ofrece a la sociedad y al estado información referente a las experiencias de violencia de tipo físico, económico, sexual, emocional y patrimonial, que han enfrentado las mujeres de 15 años y más en los distintos ámbitos de su vida (de pareja, familiar, escolar, laboral y comunitario) y recopila información, sobre los agresores y los lugares donde ocurrieron las agresiones. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/>

2 Artículo 4o. El varón y la mujer son iguales ante la ley. ... Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Dof: 05-02-1917

3 Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Dof: 05-02-1917, última reforma Dof: 18-06-2008.

4 Artículo 123: ...

I. a VI. ...

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, DOF: 05-02-1917

5 Artículo 123: ...

B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:

I. a IV. ...

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, DOF: 05-02-1917

6 Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada entidad federativa se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de las entidades federativas.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, DOF: 05-02-1917, última reforma 29-01-2016.

7 Artículo 124. Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados o a la Ciudad de México, en los ámbitos de sus respectivas competencias.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, DOF: 05-02-1917, última reforma 29-01-2016.

8 Artículo 73. El Congreso tiene facultad:

I. a IX. ...

X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, sustancias químicas, explosivos, pirotecnia, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear **para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, DOF: 05-02-1917, última reforma DOF: 20-07-2007

9 Convenio sobre Igualdad de remuneración (C100) OIT, ratificado por México el 23 de Agosto de 1952, disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

10 Convenio sobre la Discriminación (Ocupación y Empleo) (C111), OIT, ratificado por México el día 11 de septiembre de 1961, disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 25 de abril de 2019.

Diputada Silvia Lorena Villavicencio Ayala (rúbrica)