

INICIATIVA QUE REFORMA EL ARTÍCULO 86 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA MARÍA SARA ROCHA MEDINA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI

La suscrita, diputada federal María Sara Rocha Medina, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 71, fracción II, y los artículos 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a la consideración de esta honorable asamblea, iniciativa con proyecto de decreto por el que se modifica el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

En nuestro país como en el resto del mundo, existen espacios que, en razón del género, muestran la desigualdad entre hombres y mujeres. El mercado laboral es una de ellos. Aun cuando las mujeres se han incorporado con fuerza al ámbito laboral, su participación en la economía sigue siendo menor en comparación con los hombres.

Las razones que sustentan la previa aseveración, son muchas. No obstante que incursionamos al mercado laboral, las mujeres seguimos siendo las que solventamos las cargas del trabajo doméstico y las obligaciones de cuidado, ninguno de ellos remunerado y por lo tanto no valorado. Más de la mitad de las mujeres que trabajan, lo hacen en el mercado informal, con tal de tener un horario flexible.

Lo anterior, nos lleva a otro punto relevante, el trabajar en el mercado informal, indica que también recibimos nula o escasa asistencia social tanto para la vida productiva como para la vejez. Incluso, en nuestro país, la mejora en el acceso a la educación para las mujeres y niñas no ha sido motivo suficiente para mejorar nuestra posición laboral con respecto a los hombres, pues como es conocido, los puestos de mando y alto mando siguen siendo ocupados mayoritariamente por hombres.

Así las cosas, el hecho de que los hombres sigan siendo retribuidos en mayor cantidad económica por su trabajo que las mujeres, ha llegado a verse en un país de amplia tradición patriarcal como el nuestro, hasta de forma natural. En el caso de las mujeres, este círculo vicioso conformado por la desvalorización del trabajo femenino, la segregación laboral y diferencia salarial, son la razón que impide a la mujer el empoderamiento para la conducción de su proyecto de vida.

Todo este fenómeno de inequilibrio económico laboral entre mujeres y hombres, es analizado desde el concepto “brecha salarial por razón de género”. Podemos llegar a la definición de este concepto respondiendo a la siguiente pregunta: ¿Cuánto más cobran de salario los hombres que las mujeres?¹ Para obtener la respuesta más certera requerimos que las cifras que se utilicen sean las más certeras posibles.

Si vamos a comprar el salario, no solo debemos referirnos a la cantidad que una persona recibe de su empleador/a por realizar su trabajo; este incluye además del salario base, los complementos salariales asociados a la persona (antigüedad, ayudas familiares), al puesto (penosidad, responsabilidad), al desempeño (pluses, gratificaciones) o a la realización de trabajo adicional (horas extraordinarias), sumando tanto los importes en efectivo como las retribuciones en especie. Además, para comparar las cantidades entre un género y otro, requerimos asegurarnos que se traten de un mismo concepto y que para este análisis a nivel masivo, se realice en cantidades agrupadas los cálculos a realizar para grupos de mujeres y hombres. Esto ha arrojado que, en clases ocupacionales y niveles de escolaridad similares, el ingreso laboral de las mujeres debería incrementarse en más de un tercio para ser equivalente al de los hombres y que incluso la variable escolaridad, no juega en favor de la mujer.²

Diversas han sido las instituciones que con absoluta seriedad y rigor científico han analizado la problemática descrita, para encontrar lo que no es una sorpresa, pero si nos duele: “en clases ocupacionales y niveles de escolaridad

similares, el ingreso laboral de las mujeres debería incrementarse en más de un tercio para ser equivalente al de los hombres”³

La brecha salarial es un concepto que nos remite inmediatamente al problema de discriminación, también fuertemente arraigado en nuestro país. Como resultado de la cultura patriarcal ha hecho que el conjunto de prácticas informales o institucionalizadas, que niega el trato igualitario o producen resultados desiguales para ciertos grupos sociales y que tienen como consecuencias la privación o el menoscabo en el acceso a los derechos y la reproducción de la desigualdad social sean vistas, hasta hace algunos años, con naturalidad.

Es verdad, la discriminación no solo se actualiza por el género, también es evidente la discriminación por color de piel y por grupo étnico, devastados es ser testigo de que incluso la variable escolaridad, no juega en favor de la mujer. Sin embargo, en esta oportunidad me permito realizar una propuesta de reforma legal desde la perspectiva de justo este concepto: “la discriminación”.

Para que México esté en línea con lo establecido por el Convenio N.100 de la Organización Internacional del Trabajo,⁴ debe actualiza el principio que implica asegurar que los trabajos iguales o similares se remuneren igual y que los trabajos que nos son iguales, pero tienen igual valor, se remuneren también igual.⁵ De tal manera que nuestro reto es más grande de lo que habíamos considerado, porque no solo se trata de reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, sino también de hacer realidad la igualdad de salario para un trabajo de igual valor en todos los sectores de la economía y sociedad.

En el Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, consideramos que la visión de las políticas públicas, debe orientar la definición de la discriminación al ámbito de las prácticas, porque permite concentrarse en acciones para combatir las conductas personales y grupales, así como las normativas y los diseños institucionales discriminatorios que inhiben el ejercicio de los derechos e incrementan la desigualdad social.

Esta propuesta, contribuye al cumplimiento de uno de los objetivos de la Agenda 2030, en particular con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que refieren lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas (Objetivo 5) y promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos (Objetivo 8).⁶

Es imperante para las diputadas que coincidimos en esta “Legislatura de la Paridad” contribuir cuando menos reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres para lograr la igualdad en la remuneración por trabajo de igual valor, sin perder de vista las otras formas de discriminación que afectan tanto a hombres como a mujeres. Trabajemos para eliminar este inequilibrio en beneficio no solo de las mujeres, sino también de las familias y de la sociedad en su conjunto.,

Por todo ello, es que planteo nuevamente esta propuesta de decreto que reforma la Ley Federal del Trabajo porque nos acercará al propósito de la brecha salarial entre géneros.

Ley Federal del Trabajo:

Dice	Debe decir
Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.	Artículo 86.- Entre hombres y mujeres, como entre pares, a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Por lo anteriormente expuesto, someto a la consideración de esta soberanía, la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se reforma el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo

Artículo Único. Se reforma el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 86. Entre hombres y mujeres, como entre pares, a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Transitorio

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

Notas

1 Página oficial de ONU Mujeres, ¿Qué es la brecha salarial?, disponible para su consulta en la dirección electrónica: [https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/qu e-es-la-brecha-salarial](https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/qu-e-es-la-brecha-salarial)

2 Discriminación [https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Discriminacion estructural%20accs.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Discriminacion%20estructural%20accs.pdf)

3 CONAPRED, CEPAL ONU, Discriminación y Desigualdad Social, pag.97 y subsecuentes. Disponible para su consulta en la dirección electrónica:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/>

la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/

4 Se puede revisar el texto completo del convenio en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200: 0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764)

5 Consultar la página oficial de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial, disponible en la dirección electrónica:

<https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic#recursos>

6 Consultar la Agenda completa en la dirección electrónica:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/>

la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 25 de febrero de 2020.

Diputada María Sara Rocha Medina (rúbrica)