

INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA LOS ARTÍCULOS 294 Y 300 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA MARÍA ESTER ALONZO MORALES, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI

La diputada María Ester Alonzo Morales integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional de la LXIV Legislatura del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en los artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 77 , 78 y demás relativos del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 294 y se adiciona una fracción II al artículo 300 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de igualdad salarial en el deporte profesional, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

La brecha de género, muestra la distancia existente entre mujeres y hombres con respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros. El Centro de Desarrollo de la OCDE, realiza el reporte Global del Índice de Instituciones Sociales y Género (SIGI), el cual, muestra la discriminación hacia las mujeres en relación con normas sociales, prácticas cotidianas, el acceso a recursos productivos y financieros y sus derechos civiles.

El SIGI analiza 180 países, aportando información detallada de las brechas que la legislación y actitudes crean entre mujeres y hombres en términos de derechos y oportunidades. Este informe muestra, que nuestro país ha logrado avances en el acceso al trato igualitario, sin embargo, al compararlo solo con los países miembros de la OCDE, México presenta la mayor brecha de género en diversos sectores.¹

En este sentido, la OCDE señala que la brecha salarial entre hombres y mujeres, es uno de los tres aspectos más importantes de la desigualdad de género, junto con el reparto desigual del trabajo no remunerado y la violencia contra las mujeres.

En cuanto a la brecha salarial, es la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres con relación a la media de ingresos de los hombres, respecto al mismo trabajo o profesión.² En relación a esto, México tiene una baja participación económica de la mujer en el mercado laboral, aunado a una alarmante brecha salarial del 32 por ciento, de acuerdo a la CEDAW.³ Asimismo, el Inegi dio a conocer los resultados de la encuesta nacional de ingresos y gastos de los hogares, donde se observa, la diferencia sustancial entre el promedio de ingresos de hombres y mujeres en todos los rangos de edad y nivel de escolaridad.

Grupos específicos	ENIGH 2018		
	Total	Promedio de ingreso Hombres	Mujeres
Total rango de edad	18 016	21 962	13 595
12 a 19 años	4 713	5 476	3 778
20 a 29 años	17 856	20 906	14 046
30 a 39 años	23 173	28 157	17 662
40 a 49 años	24 679	30 301	18 538
50 a 59 años	25 461	31 275	18 987
60 o más años	16 631	21 730	11 533
Total características étnicas	18 016	21 962	13 595
Se considera indígena o habla alguna lengua indígena	12 873	16 076	9 373
Se considera indígena	12 864	16 059	9 385
Habla alguna lengua indígena	8 330	10 733	5 780
Total nivel de escolaridad	18 016	21 962	13 595
A lo más primaria completa	8 527	11 078	5 890
Secundaria completa o incompleta	13 846	17 386	9 540
Preparatoria completa o incompleta	19 316	22 577	15 518
Profesional completa o incompleta	37 177	43 101	30 440
Posgrado completo o incompleto	86 880	109 452	61 934

Fuente: Inegi. Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2018

Actualizada al 31 de julio de 2019

Estos datos muestran, que la menor brecha salarial se da entre los 12 y 19 años, donde las mujeres perciben ingresos de hasta 31 por ciento menos que los hombres. En el otro extremo, se observa la brecha salarial más marcada, ya que cuando ambos tienen 60 años o más, los hombres llegan a ganar hasta 47 por ciento más que la mujer.⁴

Aunado a estas cifras, existe un sector en el ámbito laboral que ha permanecido con los números más altos en brecha salarial entre hombres y mujeres, este es, el deporte profesional. Hoy en día las mujeres deportistas profesionales, sufren desigualdades económicas, de reconocimiento y legislativas, que las mantiene alejadas de las condiciones laborales de los hombres.

Uno de los deportes en donde se puede observar esta alarmante brecha salarial, es en el fútbol profesional. Cifras basadas en el estudio Global Sports Salaries Survey 2019,⁵ muestran que las futbolistas profesionales de la **Liga MX Femenil** percibe un salario promedio mensual de **3 mil 800 pesos**, es decir, un salario promedio de **126 pesos diarios**, solo **3 pesos más que el salario mínimo** en nuestro país; en comparación, el promedio de la **Liga Varonil** es de **21 mil pesos diarios**.

Esto muestra que el **salario promedio mensual** de una **futbolista** representa apenas el **0.55 por ciento de lo que ganan los hombres**. A pesar de hacer el mismo trabajo, a una **jugadora** de fútbol profesional, le tomaría **13 años para ganar el monto promedio que gana un hombre** en un año, en cambio a **esté**, le toma **solo 4 horas** ganar el **salario mensual** de una mujer futbolista.

Asimismo, este estudio señala, que el salario más bajo de los clubes más pequeños en la rama varonil es de 25 mil pesos mensuales, mientras que el de las mujeres es de dos mil 500 pesos. Esto refleja que los hombres que reciben el salario más bajo por jugar en primera división en México ganan en promedio 10 veces más que las mujeres en la misma división.

Por otra parte, al comparar el salario máximo que pueden percibir las jugadoras profesionales de fútbol en México, el cual llega a ser de 19 mil pesos mensuales, con el de los hombres en la misma situación, los cuales llegan a ganar hasta 980 mil pesos mensuales; se observa que, las jugadoras profesionales de fútbol que perciben el salario más alto, ganan menos que los hombres que perciben el salario mínimo: un hombre con el salario más bajo ganaría 25 mil pesos, mientras que una mujer con el salario más alto no llegaría a los 20 mil. Esto muestra que la **brecha salarial en el fútbol mexicano es equivalente al 205 por ciento**.

Como consecuencia de la brecha salarial en el deporte profesional, muchas mujeres abandonan su carrera por el precario salario o “ayuda económica” como la han llamado muchos empleadores, muchas otras, se ven obligadas a trabajar en sus horas libres para tener un ingreso extra que les permita tener una buena calidad de vida. De acuerdo a datos de FIFPro (Federación Internacional de Futbolistas Profesionales), el 49 por ciento de las futbolistas no cobra por jugar y el 87 por ciento finalizará su carrera deportiva antes de cumplir 25 años por la poca o nula remuneración económica que perciben.

Hoy en día las “recompensas” y salarios que las deportistas profesionales reciben por su trabajo llegan a ser insultantes. Dicho salario, no les alcanza para sus necesidades básicas, como comidas, pasajes o atención médica.

La brecha salarial en el deporte permea en muchos ámbitos, hago referencia a las jugadoras de fútbol para ejemplificar esta propuesta, sin embargo, este tipo de discriminación está presente en muchos campos deportivos como el box, las luchas, el fútbol, el baseball, entre otros. Las mujeres deportistas profesionales deben recibir un salario justo que les retribuya sus capacidades deportivas y excelentes resultados obtenidos.

En ese contexto, diversos instrumentos internacionales han emitido normas de protección a la defensa de los derechos de las mujeres, es así que, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, menciona que todas las personas gozan de todos los derechos y libertades proclamados sin distinción alguna. Derivado de ello, los gobiernos tienen la obligación de garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, tomando las medidas apropiadas para eliminar la discriminación de la mujer, tanto en la esfera social, económica política y cultural.

Así mismo, debo mencionar que el Comité de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), remarco como una de las esferas de preocupación principal, la brecha salarial por cuestión de género y reitera la recomendación al Estado para que: “Aplique el **principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor**, de conformidad con el Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100) de la OIT e intensifique sus esfuerzos **para reducir y cerrar la brecha salarial por razón de género...** y sancionar las prácticas discriminatorias contra la mujer en el ámbito del empleo...”⁶ De este modo, el Comité insta al gobierno mexicano, armonizar plenamente su legislación laboral con el artículo 11 del Convenio, pendiente desde hace varios años.

En este contexto debo mencionar que el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala, “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.”

Por otra parte, el artículo 4o. menciona que, “el varón y la mujer son iguales ante la ley”. Como observamos, nuestra Constitución garantista privilegia los derechos humanos y consagra el principio de igualdad y la no discriminación en los artículos 1o. y 4o., asimismo diversos instrumentos internacionales reconocen la igualdad entre mujeres y hombres como principio jurídico universal.

Como legisladores, estamos obligados a eliminar las barreras que impiden que las mujeres accedan al libre ejercicio de sus derechos, erradicando cualquiera práctica discriminatoria; impulsando leyes que abonen a la igualdad sustantiva en todos los ámbitos de la vida y que mejoren el acceso a las oportunidades contribuyendo a la eliminación de la multiplicidad de desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

Si bien existe un marco jurídico garante de los derechos laborales, este incluye excepciones para la igualdad salarial entre hombres y mujeres deportistas profesionales. Por ello, es necesario que el marco normativo laboral, este enfocado en eliminar esas brechas salariales, las **mujeres deportistas profesionales deben recibir un salario justo y acorde con la realidad económica que se vive en los deportes.**

Por lo anteriormente expuesto, someto a la consideración de esta Soberanía la presente iniciativa, de conformidad con el siguiente proyecto de

Decreto por el que se reforma el artículo 294 y se adiciona una fracción III al artículo 300 de la Ley Federal del Trabajo

Único. Se reforma el artículo 294 y se adiciona una fracción III al artículo 300 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 294. Las y los deportistas profesionales deberán recibir un salario justo y acorde con la realidad económica que se vive en los deportes.

El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas.

Artículo 300. Son obligaciones especiales de los patrones:

- I. ...
- II. ...
- III. Respetar el principio de la igualdad sustantiva entre las mujeres y hombres deportistas profesionales.**

Transitorio

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

Notas

1 https://www.oecd-ilibrary.org/development/sigi-2019-global-report_bc56d212-en?itemId=/content/publication/bc56d212-en&_csp_=3c7e048c80fc5e8e6616e1289a989dd3&itemIGO=oecd&itemContentType=book

2 <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

3 <https://www.genderindex.org/wp-content/uploads/files/datasheets/2019/MX .pdf>

4 https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/EstSoci odemo/enigh2019_07.pdf

5 <https://www.globalsportssalaries.com/>

6 <http://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2019/04/MEXICO-ANTE-LA-CEDAW-2018-web.pdf>

Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, a 25 de febrero de 2020.

Diputada María Ester Alonzo Morales (rúbrica)

S I L L