

## **QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LAS LEYES FEDERAL DEL TRABAJO, Y GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

La suscrita, Teresita de Jesús Vargas Meraz, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXIV Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta honorable asamblea iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 86 y se adiciona un artículo 86 Bis a la Ley Federal del Trabajo, y se reforma el artículo 33 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, conforme a la siguiente

### **Exposición de Motivos**

La Organización Internacional del Trabajo OIT, en su más reciente Informe Mundial sobre Salarios (2018/19), calcula las disparidades de remuneración por razón de género de manera innovadora y más precisa, utiliza datos que abarcan unos 70 países y cerca de 80 por ciento de los asalariados del mundo. Constata que, a escala mundial, las mujeres siguen percibiendo un salario aproximadamente 20 por ciento inferior al de los hombres. En el caso de México, la brecha es del 15.6%.<sup>1</sup>

Esta diferencia salarial representa una de las principales formas de injusticia y discriminación contra las mujeres que aún persisten en el mundo laboral. De acuerdo a la OIT, la discriminación laboral hacia la mujer se registra particularmente en la remuneración. Las mujeres, ganan en promedio, un salario del 77 por ciento del que percibe los varones.; sin embargo, la brecha de remuneración entre los sexos varía según el sector, la ocupación, el grupo de trabajadoras, el país y el tiempo que lleven laborando.

Las brechas salariales entre hombres y mujeres en México se presentan en todos los grupos ocupacionales desde funcionarios/as, directivos/as, jefes/as, con un -24.8 por ciento de desigualdad salarial; hasta actividades domésticas, de cuidado, lavandería, choferes y de cocina con un -63.0%. En el caso de las actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca se presenta el mayor porcentaje de desigualdad salarial con un -66.0%. Donde los ingresos son más bajos, para las mujeres.<sup>2</sup>

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 notable diferencia respecto a los hombres en la percepción de sus ingresos.

Rogelio Gómez Hermosillo, coordinador de Acción Ciudadana Frente a la Pobreza, menciona que México tiene una de las peores brechas de diferencia salarial entre hombres y mujeres en América Latina, según datos del Segundo Informe del Observatorio de Trabajo Digno.<sup>3</sup>

Las cifras presentadas en el informe revelan que el ingreso promedio mensual por una jornada de tiempo completo para un hombre es de 5 mil 825 pesos mientras que para las mujeres es de apenas 5 mil 29 pesos, una diferencia entre uno y otro del 16%. Esto significa que para que las mujeres puedan igualar el salario de los hombres tienen que trabajar 35 días más al año.

Además de ello muchas de las mujeres que trabajan, también tienen que dedicar tiempo a labores domésticas en sus hogares y al cuidado de sus hijos. Las mujeres que tienen una jornada laboral de 20 horas o más a la semana invierten el doble de tiempo en labores de cuidado y domésticas, en comparación con los hombres. Según el

informe “Frente a la Pobreza”, mientras las mujeres con este horario laboral, trabajan alrededor de 42.8 horas a la semana en labores domésticas, los hombres solo lo hacen alrededor de 16.8 horas.<sup>4</sup>

En el caso de México, nuestro país ha firmado dos acuerdos en materia laboral, el primero, el Convenio sobre igualdad de remuneración de la OIT, en 1951; y el Convenio sobre la discriminación en empleo y ocupación, adoptado en 1958. Además de la adopción de medidas dictadas, durante la Convención Internacional para la eliminación de todas las formas de discriminación en 1981.<sup>5</sup>

En el plano internacional la igualdad de remuneración es un derecho fundamental reconocido en el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual establece que en particular debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.

Además de esto México cuenta con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, sin embargo, no establece las bases para otorgar un salario equitativo entre ambos géneros cuando estos realicen actividades iguales o similares. También existe la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual establece los requisitos para que los centros de trabajo público y privado, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación. Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestren la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral.

Dicha certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtener la certificación, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral.

Sin embargo, esta certificación es un mecanismo de adopción voluntaria por lo que no se establece que sea obligatoria para los centros de trabajo, lo cual hace que quede inconcluso, el garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Es por ello que, pese a las medidas legislativas aplicables en nuestro país, la brecha salarial sigue siendo un problema que enfrentan las mujeres, pues se ven afectados sus ingresos en comparación con el de los hombres, aun realizando el mismo trabajo. A pesar de contar con un marco jurídico en pro de la igualdad entre hombres y mujeres, la realidad es aún existen rezagos que no permiten eliminar desigualdad de género. Pues existen mujeres que desempeñan el mismo trabajo que un hombre y perciben un salario menor, lo cual afecta directamente los derechos laborales de las mujeres.

Por tanto, para erradicar la brecha salarial es necesario fortalecer las leyes en materia de igualdad laboral, por lo que la presente iniciativa propone reformar el artículo 86 de la Ley Federal de Trabajo para garantizar el principio de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, sin existir prejuicios por motivos de género. Así como adicionar un artículo 86 bis para que la certificación establecida en La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, sea obligatoria en los centros de trabajo públicos y privados, de modo que se garantice que mujeres y hombres perciban salarios iguales cuando realicen un trabajo de igual valor.

Asimismo, se propone adicionar una fracción VI al artículo 33 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para integrar como objetivo de la Política Nacional el desarrollo de acciones que garanticen la igualdad salarial entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

**Decreto por el que se reforma el artículo 86 y se adiciona un artículo 86 bis a la Ley Federal del Trabajo, y se reforma el artículo 33 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

**Primero.** Se reforma reformar el artículo 86 y se adiciona un artículo 86 bis a la Ley Federal de Trabajo, para quedar como sigue:

**Artículo 86.** A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, **garantizando el principio de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, sin existir prejuicios por motivos de género.**

**Artículo 86 bis.** La igualdad salarial entre mujeres y hombres es obligatoria, por lo cual los centros de trabajo, públicos y privados, deben contar con la certificación establecida en La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, para garantizar que mujeres y hombres perciben salarios iguales cuando realicen un trabajo de igual valor.

**Segundo.** Se adiciona una fracción VI al artículo 33 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para quedar como sigue:

**Artículo 33 .-** Será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de:

I a V...

**VI. Desarrollo de acciones que garanticen la igualdad salarial entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.**

**Transitorio**

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

**Notas**

1. <https://www.onu.org.mx/igualdad-salarial-entre-mujeres-y-hombres-es-clave-para-lograr-los-objetivos-de-la-agenda-2030/>

2. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101271.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101271.pdf)

3. <https://www.forbes.com.mx/mexico-tiene-la-peor-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-informe/>

4. <https://www.animalpolitico.com/2019/07/mexico-brecha-salarial-hombres-mujeres/>

5. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)

Palacio Legislativo,  
a 2 de septiembre del 2020.

Diputada Teresita de Jesús Vargas Meraz (rúbrica)