

INICIATIVA QUE ADICIONA EL ARTÍCULO 330-K DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA ZAIRA OCHOA VALDIVIA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

Fundamento legal

La presente iniciativa de ley con proyecto de decreto se suscribe con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la fracción I del numeral 1 del artículo 6 y los artículos 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados.

Problemática

El trabajo de las mujeres y su contribución al desarrollo del país, no ha sido valorado con justicia y equidad, tampoco se ha remunerado igualitariamente, por ello es imprescindible reconocer primordialmente, que aún existen profundas desigualdades sociales que les siguen obstaculizando el acceso a mejores oportunidades.

La incorporación en nuestra legislación de la modalidad laboral de Teletrabajo, sin duda requiere adiciones con perspectiva de género, a partir de las cuales, se garantice igualdad y se reconozca el equilibrio con el que, tanto hombres como mujeres pueden desempeñar su trabajo, independientemente de que esta modalidad se desarrolle a distancia, y con las características que se establecieron para la misma.

Lo anterior significa que bajo esta modalidad sería una violación de derechos, atribuir a las mujeres una mayor responsabilidad familiar como históricamente se ha hecho, y que esto propicie actos de discriminación que le impidan mejores oportunidades dentro de la empresa.

Por el contrario, la presente reforma garantiza igualdad de condiciones para las mujeres que acceden al mercado laboral a través del Teletrabajo, tanto en materia de capacitación, como de remuneración y la seguridad social. Al mismo tiempo se propone la certificación pública y voluntaria de aquellas empresas que acrediten prácticas de igualdad laboral en la contratación y remuneración de mujeres.

Argumentación

Dentro de nuestro histórico sistema económico patriarcal, a las mujeres de les ha negado el reconocimiento pleno de sus derechos laborales, además, las responsabilidades familiares no han sido consideradas de reparto equitativo, lo que impide la armonización de la vida laboral y privada entre hombres y mujeres.

El trabajo a distancia ha profundizado la carga laboral de las mujeres en comparación con los hombres a partir de la pandemia, pues de acuerdo con la encuesta elaborada por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), 54% de las mujeres que trabaja desde su casa manifiesta tener mayor carga de trabajo.

Definitivamente tal circunstancia tiene que ser revertida a partir de la configuración de esquemas que acrediten el posicionamiento de la mujer en igualdad de condiciones laborales que los hombres y con los mismos derechos en el desempeño de actividades idénticas.

El derecho laboral ha evolucionado y se siguen realizando modificaciones legislativas como la incorporación de la reforma al Teletrabajo, sin embargo, las diferencias entre mujeres y hombres respecto a las tareas que desempeñan para el mercado laboral y las de tipo doméstico siguen determinando algunas de las desigualdades de género más significativas.

El problema de la desigualdad entre hombres y mujeres ha sido persistente en los mercados laborales mundiales, no solo en México, primordialmente en lo referente a las oportunidades.

Por ello en el año 2015 los Estados miembros de las Naciones Unidas adoptaron la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que refuerza la importancia de lograr la igualdad de género e impulsar acciones que apuesten al crecimiento inclusivo, con pleno empleo productivo y trabajo decente para mujeres y hombres.

En las listas del Informe Global de la Brecha de Género elaborado por el Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés), México se ha situado en el lugar 128 de 144 países con relación a la desigualdad en los salarios que reciben hombres y mujeres por el mismo trabajo.¹

Este reporte, el cual mide las brechas relativas entre hombres y mujeres y cuantifica la magnitud de las disparidades basadas en el género, destaca que la “paridad económica entre los géneros podría tomar hasta 170 años debido a los desequilibrios crónicos tanto en salarios como en la participación de la fuerza laboral”.

La OIT por su parte, se ha propuesto promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente, esto es, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Este Organismo estima que la igualdad de género constituye un elemento decisivo de las actividades encaminadas a la consecución de sus cuatro objetivos estratégicos:

1. Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
2. Generar mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan tener un empleo e ingresos dignos;
3. Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos; y
4. Fortalecimiento del diálogo social.²

Actualmente México cuenta con programas y políticas de igualdad entre mujeres y hombres, pero es necesario garantizar su implementación en todos los sectores y en los distintos órdenes de gobierno, asegurando en cuanto al ámbito laboral, la igualdad de la remuneración y de oportunidades para las mujeres.

No podemos soslayar que tenemos las tasas más bajas en cuanto a participación de la mujer en el mercado laboral. Solo 47% de las mexicanas en edad productiva son parte de la fuerza de trabajo, en comparación con el 67% promedio de la OCDE y niveles de alrededor de 60% en Chile, Colombia, Perú y Brasil.

La falta de oportunidades y la remuneración diferenciada cuando desarrollan la misma actividad que los hombres es un grave problema si consideramos que tiene que lidiar con la vida familiar en la que de acuerdo a las estadísticas emplean más tiempo.

Es necesario promover medidas en el mercado laboral para facilitar la armonía del trabajo con la vida familiar, tanto en el sector privado como en el público, por ello la regulación del Teletrabajo cobra relevancia.

La igualdad de género incluida la alta dirección debe establecer progresivamente medidas, metas y cuotas, según sea necesario, en los nombramientos en el gobierno, por lo que se requiere mayor compromiso en todos los niveles a fin de consolidar este propósito.

Los gobiernos en su conjunto desde el nivel federal hasta el municipal tienen la obligación de incorporar medidas que sistemáticamente acrediten la igualdad y el equilibrio de género.

Esto debe trascender hasta el sector privado a partir de la conformación de un padrón que certifique a las empresas incluyentes que cumplan con un equilibrio tanto de género como de ingresos en puestos idénticos para mujeres y hombres, mismo que debe ser público y voluntario.

Según los grupos de edad en México, hay entre otras brechas las relacionadas con la maternidad para la participación en la fuerza laboral y las madres que trabajan se enfrentan a obstáculos para conciliar el trabajo y la vida familiar.

Los apoyos para la licencia por maternidad, la educación y atención en la primera infancia son endebles en México comparados con casi todos los demás países de la OCDE.

Las mujeres en México además dedican más minutos en total de cada día al trabajo no remunerado que las mujeres en la mayoría de los otros países de la OCDE. En promedio, las mexicanas dedican más de seis horas diarias al trabajo no remunerado, mientras que los hombres menos de dos horas.³

Si sumamos al rezago en la inclusión laboral para las mujeres, que la pandemia de Covid-19 implicó que salieran en mayor volumen del mercado laboral, y que la brecha por ingresos sigue siendo amplia, esta circunstancia las expone a seguir recibiendo salarios más bajos, pues son a los que tienen más acceso la mayoría de ellas.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía señala que siete de cada diez trabajadoras en México se ocupan por menos de dos salarios mínimos, esto en todo el mercado laboral, ya sea que esté regulado o no.

En el trabajo formal, que registra el Instituto Mexicano del Seguro Social indica que las mujeres ganan en promedio 12 por ciento menos que los hombres, aunque de acuerdo a esta información se ha reducido la brecha de ingresos.

Los hombres inscritos a un empleo formal ganan en promedio para el mes de enero de 2021, 449.6 contra 395.5 pesos, de las mujeres por realizar la misma actividad, lo cual implica una diferencia salarial de 54.1 pesos.

De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, al cuarto trimestre de 2019, de las personas que ganaban más de 5 salarios mínimos, sólo 27.65% eran mujeres, es decir, prácticamente una cuarta parte del total.

En contraste, de las personas trabajadoras que ganaban hasta un salario mínimo, la fuerza laboral femenina representó el 53.49% de la población ocupada que percibía esos ingresos por su labor.

Estas proporciones descienden conforme se incrementa el monto del salario: en los rangos de entre 1 y 2 salarios mínimos las mujeres representan el 40.33%, mientras que, para el siguiente nivel, de 2 a 3 salarios, cae a 28.73% la proporción con ese ingreso; es decir, que 1 de cada 4 personas que ganan ese salario, mientras que el resto son hombres. En el rango de 3 hasta 5 salarios, la proporción femenina que recibe esos sueldos sube a 31.4%.⁴

El Banco Mundial⁵ ha informado que en relación a la brecha salarial México no tiene una legislación que garantice salarios iguales para mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo, tampoco hay condiciones similares para el cuidado de los hijos, ni tampoco se cuenta con esquemas que promuevan un acceso equitativo a pensiones.

Es evidente que, ante la diferencia en los ingresos de las mujeres, sus pensiones son menores, pero incluso antes de la pandemia, la participación laboral de las mujeres en México fue tan solo de 45 por ciento en 2019, comparado con 77 por ciento para los hombres, una brecha de 32 puntos porcentuales.⁶

De los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), sólo Turquía e Italia tienen menor participación laboral de la mujer, y en América Latina y el Caribe, México está solo por encima de Guatemala.⁷

Si las mujeres participaran a la misma tasa que los hombres, el ingreso per cápita del país sería 22 por ciento más alto. Los bajos niveles de participación femenina en el trabajo remunerado y el espíritu empresarial representan una gran pérdida de productividad y, por lo tanto, una pérdida en el Producto Interno Bruto (PIB).⁸

Con la implementación de la modalidad de teletrabajo, se debe garantizar que en los mismos puestos y funciones para hombres y mujeres la remuneración será igual y se reconocerá el desarrollo con éxito de este trabajo, sin que exista ningún tipo de discriminación, atribuyendo a las mujeres que estas tienen mayor responsabilidad familiar y a razón de ello se les restrinjan sus derechos.

La discriminación laboral por género que se refleja en el ingreso está presente y arraigada en nuestra sociedad, a pesar de que cada vez más el gobierno y las empresas privadas muestran preocupación, por la presión internacional.

No obstante, las mujeres siguen siendo objeto de discriminación, y esto les impide participar en igualdad de condiciones con el hombre para lograr su pleno desarrollo de capacidades y mejoría en su bienestar personal, familiar y social.

La mujer ha defendido su derecho a la igualdad y se ha incorporado exitosamente al mundo laboral a pesar de que se enfrentan a barreras y limitaciones para demostrar sus capacidades, más allá de la creación de regulaciones en materia de no discriminación hacia las mujeres, pues esta persiste en la práctica.

La discriminación daña la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres a través del trato de inferioridad que se le da y sé que se justifica equivocadamente por las responsabilidades familiares como un rol que se le atribuye inequitativamente, sin reconocer su capacidad y restringiéndola frente a los derechos que se otorgan a los hombres, principalmente en cuanto a su remuneración. Es decir, el efecto es anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y ocupación.

Lo que se debería privilegiar en mujeres y hombres es su nivel de preparación académica, capacidad y experiencia para el desempeño de cualquier actividad laboral, aunque históricamente el mensaje ha sido contradictorio, pues en los cargos más importantes de gobierno ese no ha sido el parámetro utilizado y en la iniciativa privada se ha expuesto también a la mujer a un trato inferior, menor salario, y en general condiciones laborales desiguales.

En el ámbito laboral a la mujer no se le reconoce su capacidad debido a la cultura machista y los estereotipos, roles y funciones que les han sido atribuidas, mismas que se consideraron erróneamente como propias del género femenino y que se han asociado a actividades no remuneradas, principalmente en casa.

El Estado debe tomar medidas que obliguen al cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la no discriminación laboral de las mujeres y en materia de salario asegurarse de que no reciben menos que los hombres por la misma actividad.

La reforma en materia de Teletrabajo establece entre otros derechos los siguientes:

- Libertad de elegir voluntariamente la modalidad de teletrabajo o trabajo presencial, excepto cuando exista una declaratoria de emergencia o un evento natural que no permita la actividad laboral presencial
- Derecho para regresar a la modalidad de trabajo presencial en el centro de trabajo
- Derecho de igualdad de trato respecto a los trabajadores presenciales
- Derecho a la desconexión digital, entendiéndose por esta como el derecho de las personas que desarrollan esta actividad laboral, a su privacidad, a no contestar llamadas telefónicas y estar desconectados del internet o cualquier medio tecnológico y de comunicación cuando haya concluido su jornada laboral, se encuentre de vacaciones, días de descanso semanal y obligatorio, estado de gravidez o incapacidad
- Derecho a convenir horarios compatibles que le permitan el cuidado de sus hijos, personas con discapacidad o adultos mayores
- Derechos sindicales
- Derecho al cuidado de su salud mental y física
- Derecho a la capacitación y adiestramiento
- Protección a sus datos personales

La reforma no contiene aspectos relacionados con la igualdad de género, y la protección que requieren las mujeres para ser remuneradas igual que los hombres cuando desarrollen la misma actividad, por lo tanto, se debe acreditar dicha protección de derechos a través de la certificación de las empresas que estén dando cumplimiento a la legislación vigente.

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

Decreto por el que se adiciona una fracción IV al artículo 330-K de la Ley Federal del Trabajo

Artículo Único. Se adiciona una fracción IV al artículo 330-K de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 330-K. Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. ...

II. ...

III. ...

IV. En materia de igualdad de género, comprobar que los salarios para las mujeres que desarrollen una misma actividad que los hombres, sean idénticos, así como sus derechos a la capacitación y seguridad social.

Los patrones podrán entregar voluntariamente ante los Inspectores del Trabajo o en su caso ante la Secretaría, el registro de sus prácticas de igualdad de género a fin de que se integre un padrón público que certifique dichas prácticas.

Transitorio

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

Notas

1 http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf

2 <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang—es/index.htm>

3 https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/Estudio%20G%C3%A9nero%20M%C3%A9xico_CUADERNILL%20RESUMEN.pdf

4 <https://www.forbes.com.mx/mujeres-con-acceso-limitado-a-los-salarios-mas-altos-inegi/>

5 <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/753451607401938953/la-participacion-laboral-de-la-mujer-en-mexico>

6 <https://www.bancomundial.org/es/region/lac/publication/la-participacion-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-en-mexico>

7 *Ibíd.*

8 *Ibíd.*

Referencias

- Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. Economía, Sociedad y Territorio, Rodríguez, R.; Castro, septiembre-diciembre 2014, 655-686
- La discriminación y el derecho a la no discriminación. México: Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2012.
- La Participación Laboral de la Mujer en México (Spanish). Washington, D.C. : World Bank Group, 2021.
- Building an Inclusive Mexico, Policies and Good Governance for Gender Equality, OECD Publishing, París. OECD, 2017
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) Cuarto Trimestre, 2019.
- Reporte Employment outlook 2020: Worker security and the covid-19 crisis, Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) 2020.

- http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf
- <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang—es/index.htm>
- https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/Estudio%20G%C3%A9nero%20M%C3%A9xico_CUADERNILL%20RESUMEN.pdf
- <https://www.forbes.com.mx/mujeres-con-acceso-limitado-a-los-salarios-mas-altos-inegi/>
- <https://documents.worldbank.org/en/publication/documentsreports/documentdetail/753451607401938953/la-participacion-laboral-de-la-mujer-en-mexico>
- <https://www.bancomundial.org/es/region/lac/publication/la-participacion-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-en-mexico>

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 13 de abril de 2021.

Diputado Zaira Ochoa Valdivia (rúbrica)