INICIATIVA QUE REFORMA EL ARTÍCULO 86 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA MARÍA TERESA EALY DÍAZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA.

La suscrita, diputada María Teresa Ealy Díaz, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, con fundamento en lo establecido por los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, numeral 1, fracción 1; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de este honorable pleno iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

Hacia una reforma con perspectiva de género en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio rector del Estado mexicano, reconocido en el artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sin embargo, en la práctica, las mujeres continúan enfrentando barreras estructurales que limitan su acceso a condiciones de trabajo equitativas y justas.

Uno de los ámbitos donde esta desigualdad es más evidente es el salario. De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) y la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami), en México las mujeres ganan en promedio 14 por ciento menos que los hombres por trabajo de igual valor. Esta brecha salarial persiste a pesar de la existencia de normativas nacionales e internacionales que establecen el derecho a la igualdad salarial.

En este contexto, es imperativo reformar el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de incluir expresamente a la mujer en la regulación de los salarios mínimos, garantizando así la equidad de género en materia laboral y asegurando el cumplimiento efectivo del principio de igualdad salarial.

La omisión en la Ley Federal del Trabajo ante la desigualdad salarial

El artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece la igualdad salarial por trabajo igual, pero en la práctica no ha sido suficiente para eliminar la brecha salarial de género. Factores como la discriminación, la falta de transparencia en los sueldos y la penalización de la maternidad perpetúan esta desigualdad.

Objetivo de la reforma

Se propone modificar el artículo 86 para los siguientes efectos:

1. Eliminar la brecha salarial de género, asegurando no sólo igualdad de salario, sino también la corrección de desigualdades sistemáticas.

2. Establecer transparencia salarial, con la publicación de tabuladores de sueldos con perspectiva de género.

3. Implementar auditorías salariales periódicas para detectar y corregir desigualdades.

4. Fortalecer sanciones contra la discriminación salarial en empresas y dependencias gubernamentales.

Fundamento legal
La presente reforma se sustenta en:

• Constitución mexicana, que garantiza la igualdad y prohíbe la discriminación (artículos 1o., 4o. y 123).

• LFT, que requiere ajustes para garantizar la equidad salarial.

• Tratados internacionales, como el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (5o. y 8o.), que exigen eliminar la discriminación salarial.

Impacto de la reforma
• Reducirá la brecha salarial mediante mecanismos de rendición de cuentas.

• Fomentará la equidad laboral, asegurando una remuneración justa para las mujeres.

• Alineará la legislación mexicana con estándares internacionales en equidad de género y derechos laborales.

• Impulsará el crecimiento económico, al mejorar la capacidad de consumo y el bienestar social.

La reforma al artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo fortalecerá la justicia laboral y la equidad de género en México. Con medidas concretas como la transparencia salarial, auditorías y sanciones, se avanzará hacia un mercado laboral más justo, asegurando que todas las personas reciban un salario digno sin distinción de género.

Fundamentos normativos para la reforma
1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

• El artículo 1o. establece el principio de igualdad y prohíbe cualquier tipo de discriminación por razones de género.

• El artículo 4o. reconoce la igualdad entre mujeres y hombres y obliga al Estado a garantizar su ejercicio.

2. Ley Federal del Trabajo (LFT):

• El artículo 86 de la LFT establece que “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

• Sin embargo, esta disposición no ha sido suficiente para eliminar la brecha salarial de género, por lo que es necesario reforzar su aplicación mediante una reforma constitucional.

3. Tratados internacionales ratificados por México:

México ha asumido compromisos internacionales en materia de igualdad salarial y derechos laborales de las mujeres, entre los que destacan:

• Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que obliga a los estados a garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.

• Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que exige a los países adoptar medidas legislativas para eliminar la discriminación en el ámbito laboral.

• Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, en particular el ODS 5 (Igualdad de género) y el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), que llaman a eliminar las desigualdades salariales.

Beneficios de la reforma

1. Disminución de la brecha salarial de género:

• La mención explícita a la mujer en la regulación de los salarios mínimos contribuirá a la implementación de políticas públicas efectivas para eliminar la desigualdad salarial.

• Se fomentará una mayor equidad en la contratación y promoción laboral de las mujeres.

2. Fortalecimiento de la economía y el desarrollo social:

• Diversos estudios han demostrado que la igualdad salarial tiene un impacto positivo en la economía, ya que el aumento en los ingresos de las mujeres se traduce en mayor inversión en educación, salud y bienestar familiar.

• Un país con equidad salarial genera condiciones para un desarrollo más justo y sostenible.

Revisión del tabulador de sueldos y salarios con perspectiva de género

Derivado de la necesidad de reformar el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo para incluir expresamente a la mujer en la regulación de los salarios mínimos, el desempeño, las jornadas laborales y las condiciones, que también es indispensable revisar y modificar el Tabulador de Sueldos y Salarios en las estructuras gubernamentales y en el sector privado.

Actualmente, el tabulador está redactado en términos masculinos, lo que refleja un sesgo de género que puede influir en la manera en que se establecen los criterios salariales. La

ausencia de un lenguaje inclusivo y de referencias explícitas a la igualdad de género en estos instrumentos administrativos contribuye a la perpetuación de desigualdades salariales.

Se invita a que, con la reforma al artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, se realice una revisión exhaustiva del Tabulador de Sueldos y Salarios con los siguientes objetivos:

1. Incorporar un lenguaje inclusivo que reconozca la presencia de mujeres en todos los niveles y puestos de trabajo.

2. Asegurar que los criterios salariales se diseñen con perspectiva de género, eliminando cualquier sesgo que desfavorezca la remuneración de las mujeres.

3. Armonizar el tabulador con los principios constitucionales y tratados internacionales que garantizan la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

4. Promover la paridad salarial en todas las categorías laborales, asegurando que los incrementos salariales y las oportunidades de ascenso sean equitativos para ambos géneros.

Esta medida contribuirá a una aplicación efectiva del principio de igualdad salarial y garantizará que los salarios mínimos y demás estructuras salariales sean diseñadas con una perspectiva de género real.

Conclusión
La reforma al artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo es un paso fundamental para avanzar hacia una verdadera igualdad de género en el ámbito laboral. Incluir de manera expresa a la mujer en la regulación de los salarios mínimos permitirá corregir una omisión histórica que ha contribuido a la persistencia de la brecha salarial.

Además, la revisión del Tabulador de Sueldos y Salarios es una acción complementaria necesaria para garantizar que la equidad salarial se refleje en la práctica y no solo en la norma.

Con esta reforma y ajuste en los tabuladores salariales, México reafirma su compromiso con la igualdad de género, la justicia laboral y el desarrollo económico incluyente. Es momento de dar pasos firmes hacia la eliminación de la brecha salarial y asegurar que todas las personas, sin distinción de género, tengan acceso a condiciones de trabajo dignas y equitativas.

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

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

Único Se reforma el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; en cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género y promover la igualdad sustantiva en el ámbito laboral, se establecerá un marco normativo que regule de manera equitativa los tabuladores salariales, considerando las actividades y funciones desempeñadas principalmente por mujeres.

Para tal efecto, se deberán realizar estudios anuales que evalúen la equiparación salarial en todos los sectores, con la obligación de ajustar los tabuladores en función de los resultados obtenidos y de los criterios de igualdad de género. Asimismo, se prohibirán las prácticas retributivas desiguales y se implementarán sanciones para aquellos empleadores que incurran en discriminación salarial por razones de género, garantizando así un ambiente laboral justo y equitativo.

El Estado promoverá y facilitará la capacitación y sensibilización de empleadores y trabajadores en materia de igualdad salarial y de género, con el objetivo de erradicar cualquier sesgo que afecte la valoración y retribución de las labores realizadas por mujeres en el mercado laboral.

Las disposiciones contenidas en este artículo serán de observancia obligatoria por todas las entidades y organismos públicos y privados, garantizando el derecho a un salario igual por trabajo igual, sin discriminación ni sesgo de género, en concordancia con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Transitorio

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

Fuentes

1. Datos oficiales de organismos gubernamentales y estadísticos:
• Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi): Información sobre la brecha salarial de género en México y la proporción de hogares encabezados por mujeres.
• Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami): Estadísticas sobre salarios mínimos y su impacto en la población trabajadora.

2. Normatividad nacional:
• Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Artículos 1°, 4° y 123.
• Ley Federal del Trabajo: Artículo 86 sobre igualdad salarial.

3.Normatividad internacional:

• Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): Garantía de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
• Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW): Obligaciones de los Estados para eliminar la discriminación salarial por género.
• Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU: En particular, el ODS 5 (Igualdad de género) y el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).

4. Análisis de políticas públicas y recomendaciones:
• Estudios de organismos como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sobre la brecha salarial y la importancia de políticas con perspectiva de género.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 8 de abril de 2025.

Diputada María Teresa Ealy Díaz (rúbrica)

Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación. **http://sil.gobernacion.gob.mx/portal**
Fuente: http://www.diputados.gob.mx/