

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXV Legislatura

PROMOVENTE: CC IVONNE ÁLVAREZ GARCÍA, PERLA DE LOS ÁNGELES VILLARREAL VALDEZ, ALHINNA VARGAS GARCÍA, ANA ISABEL GONZÁLEZ GONZÁLEZ, KARINA BARRÓN PERALES, MARCELA GUERRA CASTILLO Y FRANCISCO CIENFUEGOS MARTÍNEZ.

ASUNTO RELACIONADO: MEDIANTE EL CUAL PRESENTAN INICIATIVA DE REFORMA AL ARTÍCULO 86 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE INCORPORAR UNA HERRAMIENTA QUE AUXILIE EL RESPETO DE LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

INICIADO EN SESIÓN: 26 de mayo del 2021

SE TURNÓ A LA (S) COMISION (ES): **Legislación**

Mtra. Armida Serrato Flores

Oficial Mayor

DIP. NANCY ARACELY OLGUÍN DÍAZ
PRESIDENTA DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
P R E S E N T E .

Ivonne Liliana Álvarez García, Perla de los Ángeles Villarreal Valdez, Alhinna Berenice Vargas García, Ana Isabel González González, Karina Marlen Barrón Perales, Marcela Guerra Castillo y Francisco Cienfuegos Martínez; candidatas y candidato por el Partido Revolucionario Institucional, para ocupar los cargos de diputaciones locales, federales y la Alcaldía del Municipio de Monterrey, en ejercicio de las atribuciones establecidas en los artículos 36 fracciones III y 68 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, así como en los términos de los artículos 102, 103, 104 y demás relativos y aplicables del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nuevo León, acudimos a promover **Iniciativa de Reforma al artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo con el fin de incorporar una herramienta que auxilie al respeto de la igualdad salarial entre hombres y mujeres**, lo anterior bajo la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS



Las prácticas sociales que excluyen o que dan trato desigual a las *que* personas se presentan en todos los ámbitos de la vida y en muchas culturas, por ello es que desde hace décadas se habla de la necesidad de instrumentar y seguir perfeccionando las acciones para proteger el derecho a la igualdad laboral y a la no discriminación dentro de los centros de trabajo.

Lamentablemente, los estereotipos y los prejuicios en todo grupo social dan lugar a la discriminación, lo que a su vez da lugar a la desigualdad; convirtiendo así un trabajo, en un lugar de segregación y exclusión que impacta de manera directa y negativa en la vida de quien la sufren. Sin embargo se trata también de una realidad que escala más allá, pues también incide negativamente en el desarrollo económico, político y social de la sociedad en su conjunto.

Por ello, resulta necesario mencionar que desde el texto original de la Constitución Federal expedida por el Congreso Constituyente de 1916-1917, ya establecía que “*para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad*”. En ese mismo sentido, la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 2o la tutela legal de la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

No obstante a tales preceptos legales, en el mercado laboral todavía es posible detectar relaciones de trabajo que no respetan el principio del pago salarial igual a quienes realizan el mismo trabajo, mujeres que dentro de una empresa realizan las mismas funciones que sus compañeros varones; y que aun así, perciben un menor salario. Derivado de ello, hace tan solo unos años, el 30 de noviembre de 2012 la Ley Federal del Trabajo fue reformada para establecer las pautas para impulsar la inclusión y la igualdad sustantiva en México.

Años más tarde, nuestro marco jurídico se mejoró con la aplicación de la Ley General para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres, la cual

dispuso en su artículo 12 fracción V, que el Gobierno Federal deberá garantizar la igualdad de oportunidades mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas. Por lo anterior, instancias federales como lo son el Instituto Nacional de las Mujeres, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, conjuntaron esfuerzos para generar una herramienta común que contribuyera a la meta de impulsar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Objetivo que se concretó mediante la expedición de la “*Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*”, mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación.

Entre las virtudes de esta Norma Mexicana voluntaria, está el hecho de que exige a las empresas que deseen certificarse: i) la obligación de contar con código de ética que prohíba la discriminación de género y que establezca también las sanciones internas por su incumplimiento; ii) tener una plantilla laboral que componga de al menos el cuarenta por ciento de un mismo género; iii) que el diez por ciento del total corresponda a mujeres que ocupen puestos directivos; iv) así como contar con procesos igualitarios en la selección del personal.

Al respecto, reconocemos que se trata de una medida que ha logrado rendir buenos resultados durante los últimos años de su existencia. Sin embargo, consideramos oportuno dar un paso más allá, estableciendo que todo patrón tendrá la obligación de contar con un manual de

percepciones, dentro del cual se incluirá un catálogo general de puestos con descripciones de los puestos y las funciones del personal subordinado, y adicionalmente contendrá un tabulador de percepciones ordinarias y las reglas para su aplicación. Con esta propuesta, confiamos se evitará que el sueldo de cualquier puesto o cargo que haya sido ocupado por un hombre, se vea disminuido por el solo hecho de ser reemplazado por una mujer.

Con base en los razonamientos expuestos con anterioridad, es que presentamos ante esta Soberanía el siguiente proyecto de:

DECRETO

ÚNICO.- Se reforma por adición de un segundo y tercer párrafo el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Los patrones deberán contar con un manual de percepciones, dentro del cual se incluirá un catálogo general de puestos con descripciones de los puestos y las funciones del personal subordinado, y adicionalmente contendrá un tabulador de percepciones ordinarias y las reglas para su aplicación.

Los manuales a los que se refiere este artículo, así como las modificaciones a los mismos, deberán remitirse a la autoridad de conciliación laboral competente para su registro, para que en su caso, sea utilizado como medio de prueba para exigir la acción de nivelación salarial.

TRANSITORIOS

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

C. IVONNE LILIANA
ÁLVAREZ GARCÍA

C. PERLA DE LOS ÁNGELES
VILLARREAL VALDEZ

C. ALHINNA BERENICE
VARGAS GARCÍA

C. ANA ISABEL
GONZÁLEZ GONZÁLEZ

C. KARINA MARLEN
BARRÓN PERALES

C. MARCELA
GUERRA CASTILLO

C. FRANCISCO
CIENFUEGOS MARTÍNEZ



LA PRESENTE HOJA DE FIRMAS CORRESPONDE A LA INICIATIVA DE REFORMA AL ARTÍCULO 86 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

9.58 L,