



LXXVI Legislatura

PROMOVENTE: C. DIP. IRAÍS VIRGINIA REYES DE LA TORRE Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO LEGISLATIVO MOVIMIENTO CIUDADANO DE LA LXXVI LEGISLATURA

ASUNTO RELACIONADO: MEDIANTE EL CUAL PRESENTAN INICIATIVA DE REFORMA AL ARTÍCULO 2 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL.

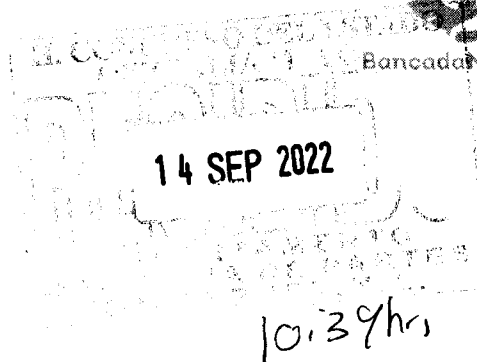
INICIADO EN SESIÓN: 19 DE SEPTIEMBRE DE 2022

SE TURNÓ A LA (S) COMISIÓN (ES): Legislación

Mtra. Armida Serrato Flores

Oficial Mayor

**DIP. MAURO GUERRA VILLAREAL
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL
H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
PRESENTE.-**



Quienes suscriben, Diputadas **Iraís Virginia Reyes de la Torre**, y demás integrantes del Grupo Legislativo de Movimiento Ciudadano, **Diputadas Sandra Elizabeth Pámanes Ortiz, Brenda Lizbeth Sánchez Castro, Tabita Ortiz Hernández, Norma Edith Benítez Rivera, María Guadalupe Guidi Kawas, María del Consuelo Gálvez Contreras**; y Diputados **Eduardo Gaona Domínguez y Carlos Rafael Rodríguez Gómez, Roberto Carlos Farías García** integrantes de la Septuagésima Sexta Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Nuevo León, en ejercicio de las atribuciones establecidas en los artículos 63, fracción II, 68 y 69 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, y con fundamento además en los artículos 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nuevo León, presentan **Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se Reforma el Quinto párrafo y se adiciona un Sexto párrafo al artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo en Materia de Igualdad Salarial**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las mujeres han sido un grupo poblacional que constantemente ha resultado afectado por situaciones de discriminación estructural en las sociedades. Este tema ha sido abordado y estudiado desde distintas vertientes para efecto de determinar los alcances de la discriminación hacia las mujeres por lo que se han desarrollado definiciones que engloban de manera más coherente esta discriminación.

Entendemos, según la definición de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que la igualdad de género es aquella situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural y familiar. Así, entendemos que la igualdad de género busca generar una arena pareja entre toda la población que garantice las mismas oportunidades para el desarrollo personal.

En este sentido, cobra relación el concepto de igualdad de remuneración, en relación con la igualdad de género, pero enfocado a la discriminación vista en el ámbito profesional y laboral. Comúnmente se tiene esta idea de que la igualdad de remuneración sería aquella que se observa bajo la premisa de trabajo igual salario igual, no obstante, este principio va mucho más allá.

Por un lado, queda claro que hombres y mujeres tienen derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo igual, pero, la igualdad de remuneración también incluye imperativamente el derecho a la misma remuneración al trabajo de igual valor, alcanzándose así la equidad salarial como el fin último al que se aspira.¹ Tenemos de esta manera que, de acuerdo con criterios objetivos, tiene que observarse la similitud entre un trabajo u otro para determinar un pago igual para cada uno. También, habrá que analizarse si dos trabajos, que si bien no sean idénticos, si les es asignado un mismo valor, tanto hombres y mujeres tendrán derecho a la misma remuneración.

La importancia de esta temática radica en su universalidad, ya que de forma generalizada, las mujeres han sufrido esta discriminación que las ha orillado a percibir salarios inferiores a los hombres bajo premisas o criterios subjetivos. Tales como los roles de género o la visión de que los sueldos de las mujeres representaban un complemento y no un derecho del mismo peso que el que correspondía a los hombres.² Simplemente, el pago diferenciado que se hiciere por el solo hecho de ser mujer frente al trabajo de un hombre, es una expresión de discriminación que no tiene cabida en una sociedad moderna.

Uno de los problemas mas comunes para la implementación efectiva del principio de igualdad de remuneración, es determinar de forma metodológica y aplicando criterios objetivos libres de sexismos, el valor de cada trabajo y así identificar de forma precisa la remuneración justa que tienen derecho hombres y mujeres.

Un buen ejemplo de lo anterior, podrías ser la determinación de la remuneración de una trabajadora de cierta empresa, en la que si bien, la posición se encuentra en una posición jerárquica debajo de otra, si las cargas laborales son más altas para las trabajadoras de nivel más bajo, sería idóneo que las remuneraciones no fueran

¹ "Igualdad Salarial, Guía Introductoria", Oelz Martin, *et al.* Organización Internacional del Trabajo, primera edición 2013, pág. ix.

² Ibid. Pag. 3.

tan disparejas con respecto a otras posiciones con un nivel más alto, pero con una carga laboral más baja.

Nuestra legislación nacional ya ha incorporado algunos avances en esta temática relacionados con la igualdad de remuneración. Así, podemos mencionar por ejemplo la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que de manera expandida, sienta las bases para la disminución de la brecha de género y así brindar las mismas oportunidades, en equidad de condiciones, tanto a hombres como a las mujeres.

Tenemos a bien, citar textualmente los siguientes artículos de la ley que se menciona para ejemplificar lo anterior:

*Artículo 1.- La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género **y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.** Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.*

*Artículo 2.- Son principios rectores de la presente Ley: **la igualdad, la no discriminación, la equidad** y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*

*Artículo 5.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por: **I. Acciones Afirmativas. Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;***

*Artículo 18.- Son instrumentos de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres, los siguientes: **I. El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; II. El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres,** y **III. La Observancia en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.***

De los anteriores artículos concluimos que dentro de los objetivos de la citada ley, se encuentra la lucha contra todas las formas de discriminación hacia las mujeres, tomando en cuenta los principios que enuncia la Constitución Mexicana, incluida la igualdad y la equidad, teniendo que realizarse acciones afirmativas que permitan dar plena validez a los derechos de las mujeres, esto a través de instrumentos como el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres entre otros.

Cabe destacar que la citada ley no menciona de forma explícita el principio de igualdad de remuneración del que hemos hablado, pero este se encuentra implícito en la misma, al ser el pago desigual por un trabajo igual o de igual valor una forma de discriminación que sufren las mujeres. No obstante, si se observa el contenido del Programa Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres 2020-2024, tenemos que este instrumento si incluye dentro de sus estrategias prioritarias, alcanzar la igualdad salarial, término que se utiliza de forma indistinta al de igualdad de remuneración:

Estrategia prioritaria 1.1.2.

1.1.2 Promover cambios en el marco normativo laboral que permitan condiciones para la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, sin discriminación, priorizando la igualdad salarial y la eliminación de barreras que impiden a las mujeres acceder a puestos de alta dirección en el ámbito público y privado.

La inclusión de esta estrategia prioritaria en el Programa que emana de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, es un importante paso dentro de las fases para la efectiva implementación del principio de igualdad de remuneración en la realidad nacional.

Este tema que ahora analizamos, si bien cobra fuerza y se ha visibilizado en recientes generaciones, no es nuevo y tiene ya su sustento en instrumentos jurídicos de larga data.

Tenemos que la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo contempla en su preámbulo el reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor, documento que constitutivo del año 1919.

Como avance en la implementación de este principio, el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo, del cual México es parte desde el 23 de agosto de 1952, incluye en sus artículos 1 y 2 lo siguiente:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

(a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

(b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Entendemos pues que este principio de igualdad de remuneración, engloba no solo el mismo trabajo, pero el trabajo del mismo valor, y que emana de los instrumentos internacional citados y de los que México es parte; por lo que de acuerdo con el artículo 1ro y 133 de la constitución federal, son de obligatorio cumplimiento en territorio nacional.

Entender la importancia de este principio y llevar a cabo acciones positivas tendientes a su implementación, conlleva dentro de sus objetivos la reducción de la brecha salarial de género y en términos generales, contribuye consecuentemente a la igualdad de género en nuestra sociedad.

Como dato, en México por cada 100 pesos que gana un hombre, las mujeres perciben 73, esto representa que el promedio de la brecha salarial es de 27 por ciento. Siendo este dato una observación general, existiendo pues otros sectores, ocupaciones y países donde la brecha de remuneración es mayor.

Aceptar y entender que la brecha de remuneración, como consecuencia de la inobservancia de los principios multicitados, tiene una raíz mucho más profunda que su no inclusión en la normativa que se pretende reformar en esta iniciativa. Entre algunos de estos factores son las diferencias en la educación y formación por motivos de género -en la mayoría de los casos por razones culturales o ideológicas, que prevalecen fuertemente en México-, las responsabilidades maternas que se atribuyen a la mujer que trabaja de forma más intermitente que el hombre, por motivos de segregación laboral que orillan a la mujer a tomar posiciones de trabajo menos remuneradas por considerarse más adecuadas a ellas y por razones de discriminación salarial, ya sea directa -establecer como criterio específico el establecimiento de salarios distintos a hombres y mujeres- o indirecta -que supone la falta de pago de distintas remuneraciones, méritos, antigüedad, etc-.³

La existencia de la brecha salarial de género no supone ni implica que las mujeres nunca puedan tener un salario inferior al de un hombre, sino que tienen derecho al mismo salario por un trabajo de igual o de igual valor y que las diferencias salariales tienen que estar basadas en criterios objetivos, tales como competencias, aptitudes, condiciones, responsabilidades, entre otras.

Entonces, tenemos que para determinar con precisión si una diferencia salarial esta o no justificada, habrá que realizarse una evaluación de los puestos de trabajo, como mecanismo para identificar el valor de cada actividad laboral. Es decir, si bien es fácil entender el concepto de igualdad de remuneración cuando hablamos de trabajos iguales, este concepto se torna un poco más difuso cuando hablamos de trabajos de igual valor pero con salarios diferenciados, causando una discriminación salarial que a su vez alimenta la brecha salarial de género.

Si deseamos entonces reducir y eventualmente eliminar esta brecha salarial de género, como lo establece el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, tenemos que además de establecer mecanismos para exigir por un trabajo igual, salario igual, tener también mecanismos que ayuden a realizar evaluaciones objetivas de los puestos de trabajo, aplicando metodologías que tengan por fin último la equidad salarial, como producto de la materialización real del principio de igualdad de remuneración.

³ Ibid pág. 19 – 25.

Estas evaluaciones y metodologías que mencionamos, de ninguna manera deben tener que la remuneración se podrá fijar por razones de sexo y deben ser libres de prejuicios y estereotipos.

La evaluación de puestos de trabajo es algo que se hace en toda empresa, negocio o institución pública, ya sea a través de una metodología formal o informal, pero lo cierto es que sucede. Existen pues, de acuerdo con información de la Organización Internacional del Trabajo, dos tipos de métodos para evaluar un puesto de trabajo, siendo estos de evaluación global y de clasificación o analíticos de evaluación del puesto de trabajo.⁴ De esta manera, al aplicarse estos métodos, deben de revalorizarse actividades que realizan las mujeres, ya que cuentan con otras capacidades que a menudo son pasadas por alto y por tanto no se contempla su valor. De forma contraria y a manera de ejemplo, en tiempos pasados se daba prioridad a los trabajos físicos y se les asignaba un valor más alto, lo cual es una premisa que ya no se encuentra vigente hoy en día, resultando pues que los métodos de evaluación de los puestos de trabajo deben de actualizarse a premisas vigentes.⁵

Llevar a cabo la evaluación de puestos de trabajo, tiene como consecuencia la fijación de un salario, a razón del valor de la actividad laboral. Así también, este proceso que mencionamos, en la práctica se materializa de forma heterogénea, siendo en algunas ocasiones resultado de una actividad centralizada del estado o entes de gobierno, como producto de una negociación colectiva, como consecuencia de las decisiones de tribunales laborales y como un acuerdo entre empleador y trabajador.⁶

Entonces, tenemos que tantos actores de la administración pública, la iniciativa privada o de organizaciones sociales como el sindicato, desempeñan cada uno un rol en la materialización del principio de igualdad de remuneración, dependiendo del rubro o situación en la que cada trabajador se encuentre.

No podemos dejar de pasar por alto que el gobierno no deja de estar en una posición privilegiada para influir en la determinación de los salarios y por tanto, disminuir la brecha salarial de género, a pesar del rol de los demás actores, que no dejan de

⁴ Ibid pág. 43.

⁵ Ibid Pág. 44.

⁶ Ibid. Pág. 56.

tener un importante valor. Así, está dentro de las responsabilidades del Estado crear mecanismos que permitan identificar las situaciones, lugares o personas a las que no se les está pagando una remuneración justa, de acuerdo con el principio de igualdad de remuneración.

La creación de estos mecanismos debe necesariamente seguir etapas que permitan involucrar a todos los actores pertinentes, crear el marco legal necesario y suficiente, difundir la información clave, capacitar a funcionarios de gobierno y directivos de empresas, adoptar las medidas que se estimen necesarias y evaluar los progresos alcanzados.⁷

Es un gran avance que la disminución de la brecha salarial se encuentra dentro de la agenda política nacional y que se han logrado avances en la temática, sin embargo queda mucho por hacer, ya que a diferencia de una falsa creencia generalizada, la discriminación salarial que sufren las mujeres y que es en parte causante de la brecha salarial, no es un tema del pasado, si no una realidad actual.

Esta iniciativa pretende avanzar en la implementación del principio de igualdad de remuneración, a través de una reforma a la Ley Federal del Trabajo, sin dejar de entrever que es necesario la difusión de información pertinente que abone a la evaluación objetiva de los puestos de trabajo para determinar un valor justo a cada uno de ellos, libres de perjuicios o estereotipos de género.

No siendo suficiente la sola mención o inclusión del principio de igualdad de remuneración en la ley, se busca además sentar las bases para la creación de un mecanismo que permita sumar a la materialización y eficacia viva de este principio.

Es por todo lo anterior, que se presenta la siguiente iniciativa con proyecto de decreto, como acción positiva relacionada y con el objeto principal de sentar las bases para la creación de mecanismos que permitan la disminución de la brecha salarial, la implementación del principio de igualdad de remuneración y consecuentemente, se avance en la igualdad de género en nuestro país:

⁷ Ibid 80.

DECRETO

ÚNICO.- Se reforma el quinto párrafo y se adiciona un sexto párrafo al artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 2o.- (...)

(...)

(...)

(...)

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres; así como el pago de mismo salario por el mismo trabajo, así como el reconocimiento de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor tanto en el ámbito público como en el privado

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social formará un padrón de cumplimiento de igualdad de remuneración un padrón del cumplimiento del principio de igualdad de remuneración, mismo que será público y contendrá el listado de empresas que no cumplan con este principio; se alimentará tanto de inspecciones que podrá realizar la Secretaría, como de denuncias que podrá hacer cualquier persona e incluirá programas y acciones tendientes a la implementación real y efectiva de este principio. Ante la verificación por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la existencia de condiciones laborales en las que este principio no se cumpla, se procederá a la inscripción de la empresa en el padrón mencionado.

TRANSITORIO

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

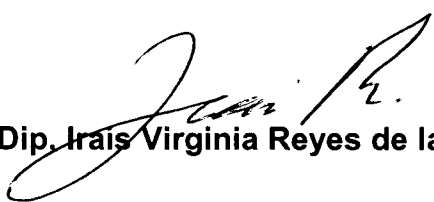
SEGUNDO.- La Secretaría de Trabajo y Previsión Social deberá de establecer formalmente en un plazo de 180 días naturales después de la entrada en vigor de

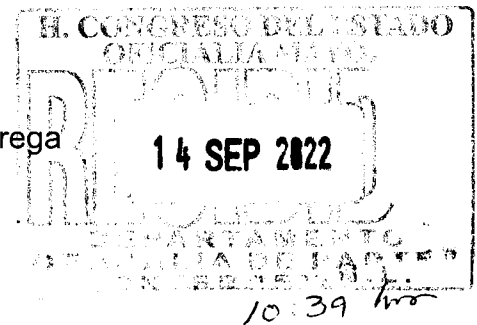
la presente reforma, la plataforma que contenga el padrón de cumplimiento del principio de igualdad de remuneración, la cual deberá estar disponible para consulta pública vía internet y contemplará mecanismos para realizar las denuncias correspondientes por cualquier ciudadano.

TERCERO.- La sola denuncia hecha en la plataforma que contenga el padrón de cumplimiento del principio de igualdad de remuneración no actualizará ni presupondrá que la empresa, negocio, institución o empleador ha incumplido con las obligaciones correspondientes, si no que habrá que mediar de forma forzosa y necesaria una inspección por parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social que corrobore los hechos denunciados.

CUARTO.- Corresponderá a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, así como a las Secretarías de Trabajo de las entidades federativas, alimentar y proporcionar a través de la plataforma que se establezca para ello, además de otros medios ya seas digitales, físicos o presenciales, información y capacitación que permita a todo empleador la evaluación objetiva de los puestos de trabajo para determinar el salario justo a posiciones laborales que sin ser idénticas o iguales, tengan el mismo valor, ajustándose a los parámetros internacionales que contempla la Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo.

Monterrey, Nuevo León, a fecha de su entrega


Dip. Iris Virginia Reyes de la Torre




Dip. Eduardo Gaona Domínguez


Dip. Sandra Elizabeth Pámanes Ortíz


Dip. Tabita Ortiz Hernández


Dip. Brenda Lizbeth Sánchez Castro

Dip. Norma Edith Benítez Rivera

Dip. María Guadalupe Guidi Kawas

**Dip. María del Consuelo Gálvez
Contreras**

Dip. Carlos Rafael Rodríguez Gómez

Dip. Roberto Carlos Farías García

Dip. Héctor García García

**Integrantes del Grupo Legislativo de Movimiento Ciudadano
LXXVI Legislatura del H. Congreso del Estado de Nuevo León**

Esta foja forma parte de la Iniciativa con Proyecto de Decreto por la que se Reforma la Ley Federal del Trabajo en Materia de Igualdad Salarial.

