

INICIATIVA QUE ADICIONA EL ARTÍCULO 86 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO MANUEL DE JESÚS BALDENEBRO ARREDONDO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE Morena

Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo, diputado integrante de la LXV Legislatura del honorable Congreso de la Unión, del Grupo Parlamentario de Morena, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 6, numeral 1, fracción I; 77, 78 y demás aplicables del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración del pleno la presente iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un segundo párrafo al artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, con base en la siguiente

Exposición de motivos

Actualmente, a nivel internacional como nacional, se está trabajando para conseguir la igualdad salarial por un trabajo de igual valor, entre hombres y mujeres, sin embargo, aún falta sumar esfuerzos para lograr dicho objetivo.

A nivel internacional, de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU),¹ en el desempeño de un trabajo de igual valor, las mujeres ganan 77 centavos, mientras que los hombres ganan un dólar, sumando a esto que las mujeres tienen mayor acceso a los trabajos donde perciben un salario bajo y donde no les garantiza la seguridad laboral.

Es importante mencionar que, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), dio a conocer datos emitidos por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE),² los cuales indican que, en México, la brecha salarial entre mujeres y hombres era del 18.8 por ciento en 2019, destacando que el promedio de los países miembros es del 13 por ciento, es decir, que nuestro país aún tiene muchos esfuerzos que realizar en materia de igualdad salarial.

De acuerdo con datos presentados por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval),³ referente a la pobreza laboral del segundo trimestre de 2021, el ingreso laboral mensual de las mujeres y hombres ocupados en el segundo trimestre fue de 3 mil 803.92 y 4 mil 755.36 respectivamente, es decir que las mujeres percibieron 953.44 menos que los hombres.

Ante la problemática planteada, hay normatividad internacional que propone mejorar tales condiciones, como es en el caso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (número 100)⁴ ratificado por México el 23 de agosto de 1952, donde consagra el principio de “igual salario por trabajo de igual valor”. Dicho convenio establece en su parte relativa del artículo 1 y 2, lo siguiente:

Artículo 6

(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.**

Por otra parte, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer⁵ entrada en vigor el 3 de septiembre de 1981, en la que establece, en la parte relativa del artículo 11, prescribe lo siguiente:

“1. Los Estados parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;”

En cuanto al marco normativo nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra en su artículo 1, los derechos humanos de todas las personas, además de que prohíbe la discriminación motivada por el género.⁶

De igual manera, en el artículo 4 de nuestra Carta Magna se establece la igualdad entre Mujeres y Hombres ante la Ley.

Asimismo la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres,⁷ tiene como propósito garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, por lo que en su fracción V del artículo 5, se refiere al principio de igualdad sustantiva, el cual define como:

“Igualdad Sustantiva . Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales;”

Para el tema que nos ocupa, la ley antes referida, garantiza el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, estableciendo en la parte relativa del artículo 34 lo siguiente:

“Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas , y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:”

En relación con lo anterior, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en el artículo 9, fracción IV, capítulo II, denominado Medidas para prevenir la discriminación, considera como discriminación: **establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;**⁸

No obstante, los esfuerzos legislativos que se han hecho a nivel internacional y nacional, no han ido en lo específico con los preceptos que regulan tal condición laboral, por ejemplo, como es el caso del artículo 86, de la Ley Federal del Trabajo,⁹ que si bien establece:

“A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; ”

El artículo antes mencionado, no alcanza a establecer con claridad que los patrones deben evitar las formas de discriminación por razón de género.

Por lo anteriormente expuesto, como diputado federal integrante del Grupo Parlamentario de Morena, manifiesto mi compromiso con las trabajadoras y trabajadores, a fin de lograr la igualdad sustantiva en el ámbito del empleo y así lograr el desarrollo de su vida personal y laboral de manera plena.

La presente iniciativa tiene como propósito adicionar un segundo párrafo al artículo 86, de la Ley Federal del Trabajo.

Para apreciar con claridad la pretensión legislativa, se presenta el siguiente cuadro comparativo:

Ley Federal del Trabajo

Texto actual	Propuesta de reforma
Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.	Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. Los patrones garantizarán la igualdad sustantiva y la no discriminación motivada por el género.

Por lo anteriormente expuesto, someto a consideración de esta soberanía el siguiente proyecto de

Decreto por el que se adiciona un segundo párrafo al artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo

Artículo Único: Por el que se adiciona un segundo párrafo al artículo 86 de la Ley Federal del trabajo, para quedar como sigue:

Ley Federal del Trabajo

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

Los patrones garantizarán la igualdad sustantiva, y la no discriminación motivada por el género.

Transitorio

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

Notas

1 <https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day>

2 <https://www.gob.mx/inmujeres/es/articulos/cuatro-causas-que-propician-la-brecha-salarial-de-genero?idiom=es>

3 https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLP-IS_resultados_a_nivel_nacional.aspx

4 http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/fp=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODEC100

5 <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

6 http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_280521.pdf

7 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (diputados.gob.mx)

8 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (diputados.gob.mx)

9 http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_310721.pdf

Dado en el salón de sesiones del Palacio Legislativo de San Lázaro de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, a 7 de diciembre de 2021.

Diputado Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo (rúbrica)