Impacto de la brecha salarial en razón de género en áreas no metropolitanas



Licenciada Carolina Rodríguez Romero

Resumen

En los últimos años la igualdad salarial ha sido promovida por diversos organismos internacionales que buscan luchar contra la violencia que en el día a día se ejerce contra la mujer, siendo necesario para ello plantear soluciones contra los diversos escenarios que históricamente han situado a la mujer en desventaja ante el género masculino.

México, en apego a las acciones realizadas en la agenda internacional para erradicar la violencia de género, ha buscado implementar diversas reformas legislativas que desde su perspectiva permiten lograr, entre otras cosas, la igualdad salarial.

Sin embargo, el concepto de "igualdad salarial" y/o "brecha salarial" se ha acuñado en esferas muy específicas del sector económico del país, sin que éste haya, hasta el día de hoy, permeado en una amplia gama de actividades o profesiones en los que las mujeres se desempeñan activamente, en especial aquellas que se desarrollan en poblaciones ajenas a las áreas metropolitanas del país.

En esa tesitura, se realizó el análisis de la legislación actualmente vigente en el país, así como aquella que se encuentra en proceso de aprobación ante el Congreso de la Unión, con la finalidad de poder detectar si esta se encuentra formulada de tal manera que permita su homogénea implementación en todas las actividades económicas y en las diversas zonas que integran el país.

No obstante, es claro que el camino por recorrer aún es largo para poder hablar de una igualdad salarial, puesto que en el sector primario existen costumbres por demás arraigadas que impiden una aplicación imparcial de lo que la norma dicta.

Índice

I.	Introducción……	4
II.	Justificación de la realización de la investigación……	8
III.	Objetivos de la investigación……	14
IV.	Planteamiento y delimitación del problema……	14
V.	Marco teórico y conceptual de referencia……	16
VI.	Hipótesis……	39
VII.	Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis……	40
VIII.	Conclusiones……	52
IX.	Bibliografía……	54

I. Introducción.

No es posible hablar de una disminución de la brecha salarial, sin entender el concepto del citado fenómeno.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), a través del portal oficial del apartado América Latina y Caribe, define a la brecha salarial como:

> "…La brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres. La fórmula es la siguiente:
> Este porcentaje es la respuesta a la siguiente pregunta. ¿Cuánto más cobran de salario los hombres que las mujeres? Si la cifra es negativa, significa que las mujeres cobrarían más.[1]
> …"

Por otra parte, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) refiere que "*La brecha salarial de género se define como la diferencia entre la media de ingresos entre hombres y mujeres con relación a la media de ingresos de los hombres*."[2]

En pocas palabras, podemos decir que existe "*brecha salarial*" cuando el valor del trabajo de un hombre y una mujer es el mismo pero el sueldo no.

Ahora bien, ¿Qué causa la brecha salarial? A grosso modo esta se deriva del imperante sistema patriarcal que aún rige la economía y estructura social mundial; sin embargo,

[1] ONU MUJERES. (2021). *¿Qué es la brecha salarial?*. América Latina y el Caribe. ONU Recuperado de https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial

[2] IMCO Staff. (09 de marzo de 2015). Brecha salarial de género vía OCDE. Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. Recuperado de https://imco.org.mx/brecha-salarial-de-genero-via-ocde/

conforme a lo establecido en el portal de la ONU antes citado, existen causas específicas que fomentan estas malas prácticas:

1. **Empleo a tiempo parcial**

Existe un gran número de mujeres que disminuyen sus jornadas laborales para poder atender las actividades inherentes al trabajo no remunerado de cuidado de sus familias, especialmente a raíz de su maternidad, lo que impacta de forma directa la remuneración salarial que se percibe.

Asimismo, no debe pasar desapercibido que, en un gran número de matrimonios, el ingreso de las mujeres se considera como un complemento del ingreso que generan los hombres, cabeza de la familia.

2. **Peores empleos**

Así, al considerarse a la mujer como aquella que de manera "instintiva" se dedicará al cuidado del resto de los integrantes de la familia, es más complicado que se otorgue acceso a empleos de mayor nivel que les permitan progresar en su carrera profesional, pues se considera que la atención de los trabajos no remunerados que le "corresponden" a razón de su género incrementará el porcentaje de ausentismo y, por ende, afecta el nivel de cumplimiento de los trabajos asignados.

3. **Trabajos socialmente menos valorados**

La sociedad patriarcal ha determinado que ciertos trabajos, tales como los correspondientes a la enseñanza, la enfermería, actividades secretariales, limpieza, etc., los cuales se asocian a "valores femeninos" como la dedicación, el amor, la vocación y la entrega, se entienden como la antítesis del dinero, y por ello son menos remunerados. De hecho, la progresiva masculinización de empleos como el de cocinero o peluquero, contribuyen a aumentar su valor social y, en consecuencia, sus salarios.

4. Autominusvaloración

Esta constante discriminación se encuentra normalizada en el entendimiento de las mujeres e interiorizan que su trabajo vale menos que el de sus compañeros hombres, por lo que ellas negocian menos su salario y aceptan con más facilidad lo que se les ofrece. Las mujeres tienen menos propensión a cambiar de trabajo por razones salariales.

5. Ignorancia de los empleadores

Los empleadores, públicos y privados, no analizan en detalle las remuneraciones que dan a sus trabajadoras y trabajadores, mientras que las estadísticas globales de diferencias salariales son confusas, y no se dispone de análisis que permitan identificar su origen preciso. Así, el desconocimiento hace que no se adopten medidas que permitan combatir la desigualdad salarial, por lo que las diferencias se perpetúan. Cuanto mayor es la edad y el nivel de responsabilidad, mayores son las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

Por otra parte, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM) refiere en su portal de internet que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en su informe "*La Lucha por la Igualdad de Género*", señala que: "cuando las mujeres trabajan, son más propensas a hacerlo a tiempo parcial, tienen menos probabilidades de avanzar a puestos directivos, son más propensas a enfrentarse a la discriminación y ganan menos que los hombres".

Las brechas de género, detalla la publicación, tienden a aumentar durante los años de formación de la familia, ya que la maternidad tiene efectos negativos sobre la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, su remuneración y su progresión profesional. Esto ocurre sobre todo cuando la oferta de servicios públicos de calidad para el cuidado infantil no cubre la demanda, como es el caso en México.

Eso explica por qué en México solo el 45% de las mujeres en edad productiva trabajan, en comparación con el promedio de 78% de los hombres mexicanos, según datos de la OCDE que coinciden con la encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, elaborada por el INEGI en colaboración con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al tercer trimestre de 2018.

Situación que al consultar la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, referente al segundo trimestre de 2022, advertimos que 77 de cada 100 hombres en edad de trabajar fueron económicamente activos y, en el caso de las mujeres, 45 de cada 100.

Para las mujeres que trabajan, es clara la desventaja que enfrentan con respecto a los hombres, pues su ingreso anual promedio es 54.5% más bajo, la tercera brecha de género más alta de los 37 países que conforman la OCDE. A esta diferencia entre los ingresos de mujeres y hombres se le conoce como brecha salarial.

El estudio Discriminación Estructural y Desigualdad Social, publicado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) en 2017[3], revela que, en México, los hombres reciben en promedio un ingreso laboral por hora trabajada 34.2% mayor al de las mujeres. Si bien esta brecha salarial varía por tipo de trabajo e incluso por estado, es evidente que la discriminación de género en el ámbito laboral aún es una realidad en nuestro país.

Para la OCDE, la brecha salarial entre géneros es uno de los tres aspectos más importantes de la desigualdad de género, junto con el reparto desigual del trabajo no remunerado y la violencia contra las mujeres.

Esto demuestra que, a pesar de los avances logrados, aún queda mucho por hacer para eliminar las barreras que impiden a las mujeres desarrollarse plenamente, en igualdad de condiciones que los hombres.

[3] Solís, P. (2017). Discriminación estructural y desigualdad social. Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)

De ahí la importancia de seguir impulsando políticas públicas con perspectiva de género que permitan acelerar la participación y el empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos, lo que permitirá eliminar estas brechas en beneficio no solo de las mujeres, sino de las familias y de la sociedad en su conjunto.

II. Justificación de la Realización de la Investigación

El género como concepto empieza a utilizarse a partir de los años sesenta como una categoría de análisis empleada para el estudio de las relaciones sociales entre hombres y mujeres[4]. Dicha categoría es utilizada para analizar cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Por tanto, el concepto de género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Estas formas varían de una cultura a otra, y se transforman a través del tiempo[5].

La perspectiva de género "*alude a una herramienta que como enfoque busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos*"[6].

Cuando se emplea esta perspectiva se plantea la necesidad de llevar a cabo acciones como:

- Redistribución equitativa de las actividades productivas y reproductivas entre los sexos.

[4] Andrade, Gilma y Guzmán, L., "Género y derechos humanos", en IIDH, Memoria I Curso Interamericano de Sociedad Civil y Derechos Humanos, San José, IIDH, 1998, p. 139.
[5] Inmujeres-PNUD, ABC de género en la administración pública, México, 2007, p. 7.
[6] Inmujeres-PNUD, ABC de género en la administración pública, México, 2007, p. 7.

- Justa valoración de los distintos trabajos que realizan mujeres y hombres, especialmente de los relacionados con la crianza de los hijos e hijas, el cuidado de personas enfermas y las tareas domésticas.

- Modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.
- El fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres.[7]

Así, la perspectiva de género nos permite, por una parte, comprender el impacto diferencial que tiene el sistema social en la situación de hombres y mujeres. Por otra parte, permite responder diferencialmente a necesidades, intereses y problemas específicos de mujeres y hombres, derivados de esa situación.

Por otra parte, el autor Peces Barba define los derechos humanos como:

> la facultad que la norma atribuye de protección de la persona, en lo referente a su vida, a su libertad, a su igualdad, a su participación política y social, o a cualquier otro aspecto fundamental que afecte a su desarrollo integral como persona, en una comunidad de hombres libres, exigiendo el respeto de los demás hombres, de los grupos sociales y del Estado en caso de infracción[8].

Y según Castán Tobeñas se pueden definir como:

> aquellos derechos fundamentales de la persona humana -considerada en su aspecto individual como comunitario- que corresponde a éste por razón de

[7] Inmujeres-PNUD, op. cit., p. 14.
[8] Bidart Campos, G., Teoría general de los derechos humanos, México, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, p. 233.

> su propia naturaleza (de esencia, a un mismo tiempo, corpórea, espiritual y social), y que deben ser reconocidos y respetados por todo poder y autoridad, y toda norma jurídica positiva, cediendo, no obstante, en su ejercicio ante las exigencias del bien común[9].

Conforme a Burgoa, dichos derechos "*se traducen en imperativos éticos emanados de la naturaleza del hombre que se traduce en el respeto a su vida, dignidad y libertad, en su dimensión de persona*".

El común denominador de las definiciones antedichas es la protección y respeto de los aspectos fundamentales que permitan el desarrollo integral de una persona, los cuales surgen de su naturaleza humana.

Para que se pueda explicar una noción de derechos humanos desde una perspectiva de género es necesario que ésta incluya la condición de erradicar las distinciones por este motivo, lo cual es un requisito indispensable para que la mujer esté en posibilidad de gozar de los mismos derechos y libertades que los hombres.

Ahora bien, la evolución de la estructura social en el país, impulsada entre otros factores por la agenda feminista internacional, ha permitido dar relevancia a un tema que, ante los ojos de la sociedad mexicana en general, sigue siendo imperceptible: la existencia de la brecha salarial.

Tal y como se señaló en la introducción, el concepto ha sido objeto de estudio de diversas instituciones internacionales, en las que han quedado consagradas las diferentes acciones para entender y tratar de disminuir la brecha salarial, como las numerosas resoluciones de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidad, las Conclusiones acordadas

[9] Castán Tobeñas, J., Los derechos del hombre, Madrid, Reus, 1976, pp. 13 y 14.

por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en relación con la integración de la perspectiva de género, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (por sus siglas en inglés, CEDAW), la Plataforma de Acción de Beijing de 1995 y su seguimiento, y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

A lo largo de los años, dichos organismos internacionales han emitido recomendaciones hacia México con el único fin de 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. No obstante, hacer realidad la igualdad salarial por un trabajo de igual valor, y la igualdad de remuneración laboral en México, es una tarea pendiente en la agenda de género.

Conforme a lo previsto en el capítulo de Antecedentes de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación[10], nuestro país ha obtenido importantes resultados en pro del derecho a la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo, tales como:

- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a partir del 2009, instrumentó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. El objetivo de esta Norma se estableció con el fin de evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical. Dicha norma, a raíz de los cambios en las normativas en los temas que aborda, se fortaleció dando

[10] Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, P.10, Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf

como resultado el cambio de su denominación quedando como NMX-R-025-SCFI-2012.

- Asimismo, la STPS buscó promover una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no sean obstáculo para la inclusión laboral; donde la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos de la sociedad sea un valor.

- El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) implementó el Modelo de Equidad de Género (MEG) en el año 2003, cuyo objetivo es desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género en las organizaciones, para institucionalizar las políticas de igualdad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

- El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación CONAPRED tiene como principal facultad promover acciones para prevenir y erradicar la discriminación. En 2011 diseñó e implementó la Guía de Acción contra la Discriminación: "Institución Comprometida con la Inclusión" (Guía ICI), con el fin de apoyar y asesorar a las instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones sociales de todo el país en la construcción de la cultura de igualdad laboral y no discriminación.

De acuerdo con la referida norma mexicana, los tres mecanismos han contribuido a generar una cultura de respeto y cumplimiento de la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados para salvaguardar los derechos de las y los trabajadores, aún persisten dentro del mercado laboral diversas formas de discriminación, las cuales representan obstáculos para el pleno goce de sus derechos humanos y laborales. Esta discriminación inhibe el ejercicio igualitario de libertades,

derechos y oportunidades de las personas, las excluye y las pone en desventaja para desarrollar de forma plena su vida.

Ahora bien, en marzo de 2021, el Senado de la República aprobó una iniciativa que busca reformar 13 leyes en materia de igualdad salarial, a fin de que las mujeres no sean discriminadas y tengan igualdad de condiciones en el trabajo. Actualmente, esta iniciativa de igualdad salarial se encuentra en la Cámara de Diputados en espera de ser analizada y votada para su aprobación.

Sin embargo, la implementación de las referidas reformas legislativas, al igual que las demás acciones instauradas en el país para el combate de cualquier tipo de violencia contra la mujer, presenta un índice de permeabilidad muy bajo hacia las zonas no metropolitanas. Esto es así, pues al hablar de "brecha salarial" de manera casi automática nos remontamos a los puestos directivos y/o gerenciales de grandes empresas, así como a las estructuras laborales de las fuentes de trabajo que se ubican en las grandes ciudades, dejando a un lado a las zonas circunvecinas y las áreas rurales.

Lo anterior, se presenta como una consecuencia directa de la aún muy arraigada construcción patriarcal, misógina y violenta de género que persisten en el interior de la República Mexicana, que constituye la base del desarrollo social y, por ende, político del país, lo que aunado a las condiciones económicas que coartan el acceso a la educación principalmente a las mujeres, dificultan su libre desarrollo profesional y/o personal, lo que se traduce en un menor ingreso salarial, aun y cuando las labores asignadas sean iguales a las realizadas por la fuerza laboral masculina o, incluso, mayores al no considerar la asignación del trabajo doméstico no remunerado.

Por ello, resulta necesario evaluar si la legislación vigente y/o propuesta, así como los diferentes programas y políticas que actualmente se llevan a cabo en el ámbito federal en

relación con la disminución de la brecha salarial, son aptos para implementarse en todo el país de manera adecuada y no solo en las grandes ciudades o áreas económicamente relevantes para el desarrollo del país, principalmente a razón de la desigualdad y carencias que persisten en el interior de la república mexicana, pues se debe tener presente que las realidades de un mismo fenómeno son distintas dependiendo de su contexto geográfico.

Así, la presente investigación busca que todas las mujeres del país tengan la posibilidad de recibir el mismo salario que sus compañeros del sexo masculino, sea cual sea la actividad que realicen y en el lugar que se encuentren, mediante la consolidación de un estado de derecho que vele por asegurar las condiciones de igualdad laboral que se han buscado implementar desde el ámbito internacional.

III. Objetivos de la investigación

1. Conocer las acciones y/o disposiciones normativas que regulan la disminución de la brecha salarial en el ámbito federal.

2. Verificar la existencia de herramientas, programas, políticas que permitan conocer el grado de aplicación de las acciones y/o disposiciones normativas que regulan la disminución de la brecha salarial al interior de las entidades federativas.

3. Reflexionar sobre la implementación de posibles medidas que permitan concretar la disminución de la brecha salarial en actividades no empresariales, principalmente en el campo mexicano.

IV. Planteamiento y delimitación del problema

Para la OCDE, la brecha salarial entre géneros es uno de los tres aspectos más importantes de la desigualdad de género, junto con el reparto desigual del trabajo no remunerado y la violencia contra las mujeres.

Esto demuestra que, a pesar de los avances logrados, aún queda mucho por hacer para eliminar las barreras que impiden a las mujeres desarrollarse plenamente, en igualdad de condiciones que los hombres.

De ahí la importancia de seguir impulsando políticas públicas con perspectiva de género que permitan acelerar la participación y el empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos, lo que permitirá eliminar estas brechas en beneficio no solo de las mujeres, sino de las familias y de la sociedad en su conjunto.

En México, los derechos laborales, el derecho a la no discriminación y la igualdad laboral entre mujeres y hombres se establecen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012, estableció las pautas para impulsar la inclusión y la igualdad sustantiva en México. Con ello, el Gobierno Mexicano en el ámbito laboral reafirma su compromiso con la igualdad y el equilibrio en las relaciones laborales, fortalece la protección de los derechos de las y los trabajadores y promueve la generación de empleos formales.

En agosto de 2014, la Secretaría de Trabajo y Prevención Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) suscribieron un convenio de colaboración para realizar, de manera coordinada, acciones

tendientes a promover, difundir y fomentar la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo de los sectores público, privado y social.

Así, surge la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación como un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.

Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

Sin embargo, la implementación de la citada norma mexicana en el sector primario se ha visto limitada, en primera instancia, por el diseño de la misma, la cual contempla requisitos para su aplicación que, en materia de tecnología y recursos humanos, no es posible por los factores socioeconómicos que subsisten, sobresaliendo la violencia ejercida sobre los grupos vulnerables, principalmente contra las mujeres, cuya participación resulta indispensable para el desarrollo económico del país.

V. Marco teórico y conceptual

Para poder hablar de las acciones realizadas a nivel federal y aquellas que pudieran hacer falta para concretar una disminución real de la brecha salarial existente a razón de género, resulta necesario identificar la normatividad que nacional e internacionalmente se encuentra vigente.

Al respecto, la revista Latinoamericana de Derecho Social[11], realizó una compilación del marco normativo, mismo que a continuación se enlista:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En la carta magna de nuestro país se encuentra consagrado el fundamento de los derechos humanos, incluidos los laborales y de la no discriminación por razón de género.

El párrafo tercero de su artículo 1o. señala la obligación del Estado en materia de derechos humanos al siguiente tenor: "*Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad*".

En este entendido, el Estado tienen el deber de respetar, proteger y satisfacer los derechos humanos.

Asimismo, el párrafo IV del artículo de referencia prohíbe la discriminación por razón de género, entre otras: "*Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente*

[11] Trejo, K. (2017). Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral. SciELO Revista latinoamericana de derecho social, (24), https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000100133#fn13

contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas".

Por su parte, el artículo 4o. señala: "*El varón y la mujer son iguales ante la ley*". Y el sustento de los derechos humanos laborales se encuentra en el artículo 123, el cual determina que: "*Toda persona tiene derecho al trabajo digno*".

2. Instrumentos internacionales

Nuestra Constitución Política reconoce a los tratados internacionales como parte del sistema jurídico mexicano. Esto de acuerdo con su artículo 133, el cual establece:

> Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la ley suprema de toda la Unión. Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los estados.

Lo cual significa que éstos son aplicables en nuestro país.

México es parte de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969, desde 1974, la cual trata los temas más importantes sobre el derecho de los tratados. Según el punto 2.1.a) de dicha Convención, se entiende por tratado: "*Un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular*".

Por su parte, el artículo 2o. de nuestra Ley sobre la Celebración de Tratados lo define como:

> El convenio regido por el derecho internacional público, celebrado por escrito entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y uno o varios sujetos de derecho internacional público, ya sea que para su aplicación requiera o no la celebración de acuerdos en materias específicas, cualquiera que sea su denominación, mediante el cual los Estados Unidos Mexicanos asumen compromisos.

En lo tocante a los derechos humanos laborales, éstos también están consagrados en pactos y convenios internacionales, los cuales “reconocen como titular a la persona humana”. Esos pactos, convenios y tratados se colocan bajo el imperativo de la progresividad, por lo que deben ser interpretados bajo el principio del sentido más favorable.

En lo relativo a la igualdad de género, los instrumentos sobre derechos humanos presentan un nuevo concepto social y político al reconocer legalmente a la mujer como un ser humano pleno e igual. Estos recalcan la importancia de la igualdad de género como un medio clave para lograr la reducción de la pobreza y el desarrollo.

Entre los principales instrumentos internacionales que prescriben derechos humanos laborales e igualdad de género se encuentran:

- la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
- la Declaración de Filadelfia;
- la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;
- el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;

- la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer;
- Declaración y Programa de Acción de Viena;
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará";
- Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo;
- Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para un Globalización Equitativa;
- Convenio OIT núm. 100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor;
- Convenio OIT núm. 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación);
- Convenio OIT núm. 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares;
- Convenio OIT núm. 175 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial;
- Convenio OIT núm. 177 sobre el Trabajo a Domicilio;
- Convenio OIT núm. 183 sobre la Protección de la Maternidad;
- Resolución OIT relativa a la Promoción de la Igualdad de Género, la Igualdad de Remuneración y la Protección de la Maternidad; y
- Resolución OIT relativa a la Igualdad de Género como Eje del Trabajo Decente.

A. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1919)

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tuvo lugar en la Conferencia de Washington celebrada en 1919. El párrafo II de su Preámbulo señala la urgencia de mejorar las condiciones de trabajo relativas a la protección de las mujeres. Esto conforme a lo siguiente: "*Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, […] y […] que es urgente mejorar dichas condiciones […] en lo concerniente a […] protección de […] las mujeres, […] reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor*".

Al llevar a cabo esta afirmación, la OIT reconoce implícitamente que las condiciones de trabajo de las mujeres no han sido ni son todavía óptimas para su pleno desempeño laboral, y por ende, que se requiere plasmar y salvaguardar sus derechos en este ámbito.

B. Declaración de Filadelfia (1944)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (CGOIT), congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adoptó el 10 de mayo de 1944, la Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus miembros. El punto 1 a) de su sección II señala el derecho de todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Cabe destacar que en el dispositivo de referencia se hace alusión a la dignidad y a la igualdad de oportunidades como condiciones para buscar el derecho a ese bienestar. Así se pugna por la no discriminación por motivo de género y por la igualdad de género. Ambos términos son elementos base para el respeto de los derechos humanos laborales.

C. Carta de las Naciones Unidas (1945)

La Carta de las Naciones Unidas se firmó el 26 de junio de 1945 en San Francisco, EUA, al terminar la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional, y entró en vigor el 24 de octubre del mismo año. Su Preámbulo refiere que los miembros de la Organización de las Naciones Unidas confirmen su compromiso con la dignidad humana e igualdad de derechos de hombres y mujeres conforme a lo siguiente: "*NOSOTROS LOS PUEBLOS DE LAS NACIONES UNIDAS RESUELTOS a reafirmar la fe en los derechos*

fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas".

D. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III), del 10 de diciembre de 1948. Dos de sus preceptos consagran la igualdad en dignidad y el derecho a condiciones equitativas de trabajo y a la no discriminación en relación con el salario. Por su parte, el artículo 1o. establece la naturaleza de libertad e igualdad en dignidad y derechos de todos los seres humanos. Y el artículo 23 en el punto 1 advierte que toda persona tiene derecho a condiciones equitativas de trabajo. Y el numeral 2 de este mismo precepto señala que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Sobre el particular, es conveniente resaltar la intención de la Asamblea General de las Naciones Unidas de advertir que la naturaleza de la igualdad radica en la dignidad de la persona, la cual es uno de sus atributos más preciados.

E. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos se adoptó en Nueva York, EUA, el 16 de diciembre de 1966. La adhesión de México se llevó a cabo el 24 de marzo de 1981. Su artículo 26 determina que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de ésta. También preescribe que la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. De ahí que, el contenido esencial de este instrumento en

materia de género versa sobre el resguardo de los derechos de las mujeres ante la discriminación.

F. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se adoptó en Nueva York, EUA, el 16 de diciembre de 1966. La adhesión de México se llevó a cabo el 23 de marzo de 1981. Su artículo 7 señala que todas las formas de violencia contra las mujeres constituyen una violación a sus derechos humanos. Esto porque al igual que otras formas de discriminación, la violencia, ya sea física, sexual o psicológica, además de provocar daños graves en la mujer que pueden ser irreparables, merma su desenvolvimiento en el ámbito laboral.

Por su parte, el punto 1 del artículo 14 establece el derecho de todas las personas a condiciones de trabajo equitativas. Y el punto 2 determina el derecho a gozar de las mismas oportunidades y trato en relación con el acceso a los servicios de orientación profesional y empleo. Ambos preceptos se encuentran orientados a que las mujeres gocen de igualdad respecto de los hombres en el trabajo.

G. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)

La Organización de las Naciones Unidas, congregada en Nueva York, EUA, el 18 de diciembre de 1979 adoptó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la cual fue suscrita por México el 17 de julio de 1980. Su artículo 1o. determina que el significado de la expresión "*discriminación contra la mujer*" para los efectos de la convención de referencia: "*denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento,*

goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera". En estos términos, la discriminación contra las mujeres entraña que sus derechos se vean disminuidos o no reconocidos. Ésta las posiciona en una situación de vulnerabilidad.

Por su parte, el artículo 2 establece el acuerdo de los Estados partes de condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas y seguir una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer (inciso b).

Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre (inciso c).

Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación (inciso d).

Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer (inciso f).

Aun y cuando en México existen ciertos dispositivos jurídicos que establecen la prohibición de la discriminación contra las mujeres, es importante también contar con las sanciones en caso de que estas disposiciones no sean respetadas. Ése sería un paso importante para dar pie a la igualdad sustantiva.

H. Declaración y Programa de Acción de Viena (1993)

La Declaración y Programa de Acción de Viena se aprobó por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993. Su punto 18 señala que los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. Y establece como objetivos prioritarios de la comunidad internacional la plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo.

Asimismo, el numeral de referencia advierte que la violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas, son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana, y que deben ser eliminadas.

Así, a través de estos preceptos, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos insta a los gobiernos, a las instituciones intergubernamentales y a las organizaciones no gubernamentales, a que intensifiquen sus esfuerzos en favor de la protección y promoción de los derechos humanos de la mujer y de la niña.

I. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” (1994)

El 6 de septiembre de 1994, la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos adoptó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, en Belém do Pará, Brasil. México la ratificó el 19 de junio de 1998.

Su artículo 1 señala lo que debe entenderse por "*violencia contra la mujer*", y al respecto establece que ésta es: "*cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado*".

De igual manera, su artículo 2 advierte que la violencia contra la mujer incluye:

- la violencia física, sexual y psicológica:

Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual.

Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.

Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

Entre los derechos protegidos en la Convención de referencia, se encuentran: "*Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado*". [artículo 3] Esto en virtud de que en el artículo 5 se reconoce que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de la mujer.

Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

- El derecho a que se respete su vida.
- El derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.
- El derecho a la libertad y a la seguridad personal.
- El derecho a no ser sometida a torturas.
- El derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia.
- El derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley.
- El derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos.
- El derecho a libertad de asociación.
- El derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley.
- El derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones. [artículo 4]

Por su parte, el artículo 6 estatuye las prerrogativas del derecho de toda mujer a una vida libre de violencia, los cuales son:

- El derecho a ser libre de toda forma de discriminación.
- El derecho a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Desafortunadamente, el fenómeno de la violencia contra la mujer también trasciende a la esfera del trabajo. El acoso laboral y el sexual son las principales manifestaciones de ésta, pero no las únicas. Históricamente, las mujeres han sido objeto de este tipo de abusos por parte de sus superiores jerárquicos e incluso de sus propios compañeros de trabajo, lo cual además de causarles daño psicológico -al ser una situación constante y por tener como intención socavar su autoestima y dignidad-, en muchos casos, las obliga a abandonar su empleo. Se requiere una mayor protección en los ordenamientos jurídicos laborales a fin de erradicar la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo.

J. Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998)

La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo fue adoptada el 18 de junio de 1998 por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión en Ginebra. El numeral 2 señala "*que todos los miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios*", y entre ellos se encuentra la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Lo señalado reviste gran importancia, toda vez que implica que el gobierno de México como Estado miembro de la OIT está comprometido a respetar los derechos fundamentales, entre ellos los laborales, pese a que no ha ratificado ciertos convenios de Protección de los Derechos de las Mujeres Trabajadoras, tales como: el 156, sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares; el 175, sobre el Trabajo a Tiempo Parcial; el 177, sobre el Trabajo a Domicilio y el 183, sobre la Protección de la Maternidad.

K. Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008)

La Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa fue adoptada el 10 de junio de 2008 por la Conferencia Internacional del Trabajo. En ella, se plantean los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible; adoptar y ampliar medidas de protección social -seguridad social y protección de los trabajadores; promover el diálogo social y el tripartismo- y respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo (numeral 1, inciso A, subincisos i, ii, iii y iv).

Y en lo tocante a igualdad de género y no discriminación, el inciso B del numeral 1 señala que dichos aspectos deben considerarse cuestiones transversales en el marco de los objetivos estratégicos antes mencionados. Tal disposición marca la trascendencia del enfoque de género en los trabajos que desarrolla la OIT.

L. Convenios de la OIT

La OIT27 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.

Así, promover los derechos de las mujeres en el trabajo y alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres constituyen principios fundamentales que sustentan la labor de la OIT desde su fundación en 1919. La OIT promueve la igualdad de género como elemento intrínseco de la meta del trabajo decente a escala mundial y la mitigación de la pobreza, y como instrumento para favorecer una globalización más incluyente.

1) Convenio OIT núm. 100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor (1951)

La CGOIT, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la OIT y congregada en dicho lugar el 6 de junio de 1951 en su trigésima cuarta reunión, adoptó el 29 de junio de 1951 el Convenio núm. 100, relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor. Dicho Convenio fue adoptado por México el 23 de agosto de 1952.

El inciso (b) de su artículo 1 advierte que 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.

Por su parte, el punto 1 de su artículo 2 establece la obligación de los miembros, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, de 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.

No obstante que en nuestro país existen disposiciones expresas tendientes a equilibrar el nivel de remuneración entre hombres y mujeres, la realidad es que los salarios de éstas siguen siendo más bajos. Para fortalecer el cumplimiento del principio jurídico de igualdad en este rubro es necesaria mayor sensibilidad por parte de los empleadores, y en caso de no lograrse ésta, la existencia de sanciones en caso de incumplimiento.

2) Convenio OIT núm. 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958)

La CGOIT, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la OIT, y congregada en dicho lugar el 4 de junio de 1958 en su cuadragésima segunda reunión, adoptó con fecha 25 de junio de 1958 el Convenio núm. 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación). México lo adoptó el 11 de septiembre de 1961. Su artículo 1 establece lo que comprende el término "discriminación", para los efectos de este convenio, al siguiente tenor:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. [inciso a]

Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. [inciso b]

Asimismo, el punto 3 del dispositivo de referencia señala que los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

El artículo 2 señala la obligación de los miembros para los cuales este convenio se encuentre en vigor, de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

3) Convenio OIT núm. 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1981)

La CGOIT, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicho lugar el 23 de junio de 1981 en su 67a. reunión, adoptó el Convenio núm. 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares. Nuestro país aún no lo adopta.

Los puntos 1 y 2 del artículo 1 establecen lo que debe entenderse por "*trabajadores con responsabilidades familiares*": trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, y respecto de otros miembros de su familia directa que, de manera evidente, necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica, y de ingresar, participar y progresar en ella.

El artículo 3 del convenio en estudio señala la obligación de los miembros parte, con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, de incluir entre los objetivos de su política nacional, el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Para acortar la brecha de desigualdad de las mujeres en el trabajo, es imprescindible que el gobierno mexicano ratifique este Convenio, a fin de que exista una efectiva protección para las mujeres en este tema. De lo contrario, será muy difícil que éstas puedan equilibrar su actividad laboral con su vida familiar.

4) Convenio OIT núm. 175 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial (1994)

El Convenio OIT núm. 175 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial fue aprobado por la CGOIT en su octogésima primera reunión, la cual fue convocada en Ginebra por el Consejo de

Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de junio de 1994. Dicho Convenio tampoco ha sido adoptado por México.

Conforme al inciso (a) del artículo 1, para los efectos del Convenio en cita, la expresión "trabajador a tiempo parcial" designa a: *"todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable*".

El artículo 7 establece que "*deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores de tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores de tiempo completo en situación comparable*". Esto en las siguientes esferas:

a) Protección de la maternidad.
b) Terminación de la relación de trabajo.
c) Vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y
d) Licencia de enfermedad.

Si el gobierno de México ratificara este Convenio, las mujeres de nuestro país que cuentan con un trabajo parcial gozarían de importantes prerrogativas de protección laboral. Esto, considerando que en muchas ocasiones el motivo de que éstas no se empleen de tiempo completo son las implicaciones de las responsabilidades familiares.

5) Convenio OIT núm. 177 sobre el Trabajo a Domicilio (1996)

El Convenio OIT núm. 177 sobre el Trabajo a Domicilio fue aprobado el 4 de junio de 1996 por la CGOIT en su octogésima tercera reunión. Nuestro país no lo ha ratificado.

El artículo 1 estatuye el significado de la expresión "trabajo a domicilio" como:

> el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; a cambio de una remuneración; con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello.

En el numeral 1 del artículo 4 se prescribe que:

> en la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

En el numeral 2 del artículo citado determina los siguientes aspectos en que deberá fomentarse la igualdad de trato:

a) El derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
b) La protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación.
c) La protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.
d) La remuneración.
e) La protección por regímenes legales de seguridad social.
f) El acceso a la formación.
g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.

h) La protección de la maternidad.

Las mujeres que optan por un trabajo a domicilio deben gozar de igualdad de trato respecto de aquellos que son asalariados. Muchas de ellas tienen este empleo no sólo por la falta de oportunidades laborales, sino también por la carga que la sociedad ha puesto en sus hombros al responsabilizarlas directamente de las actividades domésticas y de las responsabilidades familiares.

6) Convenio OIT núm. 183 sobre la Protección de la Maternidad (2000)

La CGOIT en su octogésima octava reunión, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el 30 de mayo de 2000 adoptó el Convenio OIT núm. 183 sobre la Protección de la Maternidad. Nuestro país no lo ha ratificado.

El numeral 1 de su artículo 9 determina que: "*Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo*". Y aun y cuando la legislación en materia de trabajo en México dispone de medidas al respecto, el embarazo y la maternidad siguen constituyendo motivos de despidos injustificados o de inequidad en las condiciones laborales de las mujeres.

M. Resoluciones de la OIT

1) Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad (2004)

En su 92a. reunión, celebrada en junio de 2004, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de

remuneración y la protección de la maternidad. En el inciso a) de su numeral 1, se pide a todos los gobiernos y a los interlocutores sociales que -en sus respectivos ámbitos de competencia- contribuyan activamente a eliminar todas las formas de discriminación basada en el género en el mercado de trabajo, promover la igualdad entre las mujeres y los hombres y suprimir los obstáculos que impiden que las mujeres alcancen su autonomía económica por medio de su participación en el mercado de trabajo en pie de igualdad con los hombres. Asimismo, se pide en el subinciso vii) que promuevan medidas para conciliar mejor la vida laboral con la vida familiar.

En estos términos, como un medio de cumplimiento estas medidas, nuestro país se encuentra comprometido a ratificar el Convenio OIT núm. 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

De igual manera, en el inciso d) del citado numeral 1 se pide examinar de qué manera podría proporcionarse acceso a la protección de la maternidad a las trabajadoras que no se encuentren contempladas como mujeres empleadas, especialmente las que pertenecen a grupos vulnerables. A este respecto, el gobierno mexicano debe ratificar el Convenio OIT núm. 183 sobre la Protección de la Maternidad.

2) Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente (2009)

La resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente fue adoptada el 17 de junio de 2009 por la CGOIT, congregada en su 98a. reunión. Ésta señala entre los motivos que justifican la igualdad de género en el trabajo: “4. La igualdad de género es una cuestión de justicia social y se funda en un enfoque basado en los derechos y la eficiencia económica […] Se han de determinar y salvar los obstáculos culturales, económicos y sociales a fin de lograr el respeto de los derechos humanos de la mujer”.

En el numeral 5 se advierte que el acoso sexual es una forma grave de discriminación y que ésta y otras formas de acoso socavan la dignidad de mujeres y hombres. De igual manera, niegan la igualdad de género.

Asimismo, se plasma en el punto 17 que: "*las políticas de educación y mejora de las calificaciones deberían orientarse a garantizar la igualdad de oportunidades para las niñas y mujeres, y alentar a los hombres a asumir responsabilidades familiares para que las mujeres puedan reincorporarse al mercado de trabajo*".

Además, en el numeral 18, se vislumbra a la remuneración desigual como síntoma de la persistente desigualdad entre las mujeres y los hombres.

Por último, el dispositivo 22 se refiere a la necesidad de que las mujeres, en particular las mujeres rurales, cuenten con más acceso y control sobre los recursos productivos, incluidos la tierra, la tecnología, la información sobre mercados, y el crédito para garantizar la viabilidad de sus empresas.

La emisión de la resolución de referencia por parte de la OIT es una afirmación expresa del trabajo que se sabe que aún falta por hacer en materia de género. Esto hasta que la mujer adquiera de facto condiciones de igualdad satisfactorias.

3. Ley Federal del Trabajo

El 30 de noviembre de 2012 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la denominada "reforma laboral". Ésta incorporó algunas disposiciones relacionadas a la no discriminación y la igualdad sustantiva, entre ellas se cuentan las siguientes:

En la modificación al artículo 2o., al conceptuar el trabajo digno o decente se determinó que era aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación, entre otras razones por género. También se tuteló la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón, la cual, advirtió, 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.

En la modificación al artículo 3o., en el párrafo II se señaló que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores, ente otras cosas por motivo de género o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

En los artículos 47, fracción VIII, y 51, fracción II, relativos a las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón y para el trabajador, respectivamente, se adicionaron las figuras de hostigamiento y acoso sexual.

Al modificarse el artículo 56 se prescribió que las condiciones de trabajo estarán basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de sexo, género, entre otras.

Se adicionó la fracción XXVII bis del artículo 132 para señalar entre las obligaciones de los patrones, otorgar el permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

En la reforma a la fracción I del artículo 133, se determinó que queda prohibido a los patrones o a sus representantes negarse a aceptar trabajadores, entre otras razones, por género o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio.

Se adicionaron las fracciones XII a XV al artículo 133 a fin de prohibir a los patrones: realizar, permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo; exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

De igual manera, se adicionó la fracción XI al artículo 135 para prohibir a los trabajadores acosar sexualmente a cualquier persona.

Se adicionó en la fracción II del artículo 170, relativo a los derechos de las madres trabajadoras que a solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

Y en caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

De igual manera, se adicionó una fracción II bis al artículo de referencia para establecer que en caso de adopción de un infante las madres disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.

También, en la fracción IV del citado precepto, se adicionó en relación al periodo de lactancia que éste se otorgará hasta por el término máximo de seis meses, y que cuando no sean posible llevar a cabo los reposos extraordinarios para tal efecto, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado.

Y en relación a las obligaciones especiales de los patrones establecida en el artículo 283, se adicionó la fracción XIII para establecer la relativa a brindar servicios de guardería a los hijos de los trabajadores.

VI. **Hipótesis**

¿Es posible lograr la disminución de la brecha salarial en áreas no metropolitanas que se ubican al interior de la República Mexicana y, en específico, en el área rural? Solo si se combate el pensamiento misógino con el cual se realiza la asignación de roles de género y, en consecuencia, de los empleos existentes, así como la evaluación de las actividades desempeñadas, con independencia del género de la persona que las ejecuta.

Del análisis de la información vertida en la presente investigación, se tiene que el sector primario de la economía, específicamente las actividades en el campo mexicano, han ido en crecimiento en los últimos años, sin que existan las herramientas necesarias para asegurar que dicho crecimiento ha sido equitativo para las mujeres que día a día se desarrollan laboralmente en el país.

Lo anterior, toda vez que la norma que actualmente busca regular la igualdad salarial y, por ende, reducir la brecha salarial, es optativa, no sancionable y principalmente, de difícil aplicación en aquellos centros de trabajo al no contar estos con las herramientas que permitan adoptarlas y llevarlas a la práctica.

VII. Análisis sobre la brecha salarial existente

(Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis)

Diversos estudios en México han mostrado que, a pesar de los avances en la condición de las mujeres en las últimas décadas, la discriminación hacia las mujeres en el mundo laboral es persistente. De acuerdo con lo señalado por Patricio Solís en su libro "*Discriminación estructural y desigualdad social. Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad.*", publicado en el 2017 por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, esta práctica forma parte de un fenómeno social más amplio, que coloca a las mujeres en subordinación frente a los varones en distintos ámbitos de la vida social, entre los cuales destaca la familia como espacio de reproducción de las desigualdades de género. Por ello, al analizar la discriminación hacia las mujeres en el mercado de trabajo se debe tener en mente que las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral tienen como complemento la distribución desigual por género de las tareas de reproducción del hogar en el ámbito doméstico. Las prácticas de discriminación dentro de los hogares, que restringen la participación de las mujeres en el trabajo remunerado y las asignan de manera prioritaria o exclusiva a las actividades domésticas no remuneradas, son un punto de partida indispensable para entender la discriminación que enfrentan las mujeres una vez que ingresan al mercado de trabajo.

Es así, como resulta necesario establecer las condiciones legales que permitan, en un principio, delimitar aquellas conductas que de manera consuetudinaria se repiten y

repercuten en el crecimiento de las mujeres en el ámbito laboral y, por ende, en el económico, con el único fin de ir consolidando una cultura de equidad.

A efecto de entender la perspectiva legal de las acciones que ha realizado México en materia de brecha salarial, resulta necesario analizar la legislación nacional, en específico la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, a efecto de verificar si el diseño de estas permite su aplicación de manera efectiva en ámbitos diversos a organismos de gobierno, así como empresas pequeñas que no cuentan con estructuras debidamente definidas, haciendo énfasis en la evolución en la disminución de la brecha salarial en actividades propias de las zonas rurales del país.

Se debe destacar que las brechas salariales responden a una realidad geográfica para las mujeres, en un estudio realizado por el IMCO señala que la Ciudad de México es la entidad con mejor desempeño, contempla las mejores condiciones laborales para las mujeres en el mercado laboral en comparación con el resto. La Ciudad de México es la entidad con menor desigualdad en el trabajo no remunerado entre mujeres y hombres (64%), tiene mejores condiciones para retener el talento de las mujeres en el mercado laboral. Tiene la mayor proporción de trabajadoras y trabajadores cubiertos por la Norma Mexicana 025 en Igualdad Laboral y No Discriminación (16%). Sin embargo, dos de cada 10 mujeres trabajan más de 48 horas semanales, es decir, tienen jornadas largas de trabajo. Las condiciones de crecimiento de las mujeres son buenas, ya que la Ciudad de México es la entidad con mayor porcentaje de mujeres con al menos educación superior (35%) y es la segunda entidad con mayor porcentaje de titulares mujeres en las instituciones de administración estatal (45%).

Actualmente, la norma vigente en el país que busca combatir la desigualdad y discriminación laboral es la NOM NMX-R-025-SCFI-2015, la cual deberá analizarse desde la perspectiva de la equidad salarial y que es objeto de estudio del presente trabajo.

Como anteriormente se ha señalado, la citada norma es un mecanismo de adopción voluntaria que busca reconocer, a través de una certificación, a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, con el único fin de favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Dicho ordenamiento tiene como finalidad fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación, y prevé como campo de aplicación a todo centro de trabajo del sector público, privado y social, de cualquier tamaño, rama económica o giro que se encuentren ubicados en la República Mexicana.

Es necesario precisar que la Norma no se limita específicamente a buscar la igualdad salarial, pues también busca mejorar los procesos de reclutamiento, selección y capacitación de personal, con igualdad de oportunidades; medir y mejorar el clima laboral; fomentar la implementación del lenguaje incluyente, no sexista y accesible; promueve la creación y uso de salas de lactancia en los centros de trabajo, así como la implementación de mecanismos para prevenir, atender y sancionar la discriminación y la violencia laboral, entre otros temas.

Se establecen diferentes etapas para poder obtener la certificación del centro de trabajo, los cuales a grosso modo se prevén de la siguiente manera:

1. Conocer los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y realizar una autoevaluación para detectar el nivel de cumplimiento de tu organización.
2. Contar con una política, procesos y prácticas de igualdad laboral y no discriminación, así como evidencias de su aplicación.
3. Registrar su participación ante el Consejo Interinstitucional.
4. Recibir una auditoría de certificación y obtener al menos 70 puntos de los 100 posibles por parte de un organismo acreditado.
   - la auditoría deberá realizarla un organismo de certificación acreditado por la Entidad Mexicana de Acreditación A. C.
5. Enviar copia del certificado al Consejo Interinstitucional y obtener el derecho al uso de la marca.
6. Programar una visita de vigilancia antes de cumplir dos años de haber recibido el certificado.

Tras esta breve explicación de lo que comprende la norma, procedemos a escudriñar la viabilidad de su implementación en zonas no metropolitanas, las cuales ponderan en la actividad económica del país.

En primera instancia, resulta necesario analizar la clasificación que la norma prevé para los Centros de Trabajo que realicen el proceso de certificación:

Tabla 1 – Clasificación de los sectores y sus características.

Sector	Características
Público	Organizaciones que forman parte de la Administración Pública de los tres órdenes de gobierno.
Privado	Organizaciones de interés social, legalmente constituida y que generen empleo.
Social	Organizaciones de interés público que tienen presupuesto gubernamental pero que cuentan con autonomía o cierta autonomía para ejercer su administración. También se clasifican aquí diversos tipos de organizaciones de la sociedad civil que generan empleo.

Tabla 2 - Descripción del tamaño del sector productivo y la cantidad de personal correspondiente.

Tamaño	Sector productivo	Cantidad de personal
Micro	Todo	Hasta 10
Pequeño	Comercio	desde 11 hasta 30
	Industria y servicios	desde 11 hasta 50
Mediano	Comercio	desde 31 hasta 100
	Servicios	desde 51 hasta 100
	Industria	desde 51 hasta 250
Grande	El resto de las empresas que la Secretaría de Economía no considera dentro de los criterios para medir a las micro, pequeñas y medianas empresas	

De la anterior clasificación, podemos observar lo siguiente:

1. Para su aplicación en el sector privado, establece como requisito el "*estar legalmente*" constituido, por lo que tomando en consideración que México es un país con altos índices de informalidad en el rubro empresarial/laboral, la citada NOM

deja un alto porcentaje de fuentes de empleo sin verificar y rin regular la igualdad de derechos en el rubro de igualdad.

Lo anterior, repercute en mayor medida en el campo, pues los pequeños campesinos difícilmente tienen un registro que formalice sus actividades y, por ende, queda excluido del ámbito de aplicación de la norma.

2. La NOM contempla que será aplicable al sector privado "*que genere empleos"*; sin embargo, no puede pasarse desapercibido que el sector primario se caracteriza por autoemplear a sus propias familias y ser una actividad autosustentable que, busca atender con los miembros de la familia principal para dejar, en última instancia, la contratación de terceros.

3. Aún y cuando busca medirse la discriminación en el ámbito laboral, no existe un criterio de clasificación que permita distinguir, por ejemplo, aquellos centros de trabajo donde existan personas con discapacidad, homosexuales o, como es el caso que nos ocupa, mujeres.

Ahora bien, para iniciar el proceso de certificación, el centro de trabajo deberá proporcionar evidencias de la implementación de prácticas laborales en materia de igualdad laboral y no discriminación que den cumplimiento a los requisitos, por medio de documentos, procesos e infraestructura, según corresponda.

Para fomentar la mejora continua, el nivel del certificado se otorgará en cuatro niveles, de acuerdo con la existencia de medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas, las cuales son optativas y adicionales a los requisitos anteriores:

· Integración de la plantilla de personal con al menos el 40% de un mismo sexo.

· **Existencia de un 40% de mujeres en los puestos directivos.**

· Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de las y los trabajadores.

· Contar con una figura mediadora u ombudsman.

· Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación dirigidos al personal y sus familias.

Para ser acreedor a los distintos niveles, el centro de trabajo deberá proporcionar evidencias de la implementación de las medidas, según los criterios que aparecen en la Norma, pero ¿cómo podemos pedir al padre de familia propietario de un terreno ejidal que compruebe tener puestos directivos y que el 40% de los mismos son ocupados por mujeres?

Es ampliamente conocido, por ejemplo, que a lo largo del país existen comunidades donde la mayoría de los habitantes son mujeres que se encargan de trabajar las tierras mientras sus padres, hermanos y/o parejas migraron al extranjero para poder capitalizarse y enviar remesas a sus familias; es decir, que el 100% de la plantilla laboral es ocupada por las mujeres de la familia, sin que ello asegure que la remuneración recibida sea igual al que percibe un hombre en condiciones similares.

Lo anterior se establece de manera muy precisa en el libro “Discriminación estructural y desigualdad social. Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad”, de Patricio Solís[12]:

- Existe una fuerte división por género del trabajo remunerado y no remunerado. Por ejemplo, aproximadamente cuatro de cada diez hombres

[12] Solís, P. (2017). Discriminación estructural y desigualdad social. Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)

se dedican a su empleo remunerado sin realizar labores no remuneradas. La proporción de mujeres en la misma situación es casi seis veces menor.

- Las mujeres no han logrado una participación sustancial en ocupaciones como el trabajo agrícola o en las posiciones no manuales calificadas y semi-calificadas. Sin embargo, forman parte importante de sectores con profesiones históricamente feminizadas (por ejemplo, maestras, secretarias o dueñas de micro-comercios).
- La brecha salarial de género persiste: con posiciones ocupacionales y escolaridad similares, los hombres reciben en promedio un ingreso laboral por hora trabajada 34.2% mayor al de las mujeres.

Ahora bien, tras conocer y analizar detalladamente los requisitos, el centro de trabajo diseñará, implementará y documentará los procesos y las prácticas necesarias para dar cumplimiento a los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Esto puede implicar hacer modificaciones en la manera en que operan diversos procedimientos dentro de la organización, para adaptarlos a los criterios que se establecen en la norma, ya que la finalidad del instrumento es lograr un cambio en la cultura laboral, de manera que todo el personal tenga las mismas oportunidades para desarrollarse profesionalmente, y que esto se logre en corresponsabilidad con su vida personal, dentro de un centro de trabajo libre de violencia y discriminación.

Estas prácticas deben ser lo suficientemente sólidas para poder ser auditadas por un organismo de certificación, el cual solicitará evidencias de su implementación y del conocimiento que el personal posee de ellas.

Lo antes señalado nuevamente hace evidente como la NOM está prevista para sectores empresariales industrializados, dejando a un lado el sector primario predominante en el

país, el cual en su mayoría no cuenta con las herramientas tecnológicas, con equipos de cómputo y mucho menos con los conocimientos y estructuras para llevar a cabo auditorías.

Dicho de otra manera, su implementación no resulta sencilla para los centros de trabajo, tan es así que para julio de 2018, el INMUJERES a través del Comunicado COM.018-2018 publicado en su página oficial, informaba que hasta esa fecha, se habían certificado 309 organizaciones, 233 públicas, 75 privadas y una de la sociedad civil, de diversos sectores productivos, en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, refiriendo así que con dicha certificación se beneficiaron 700,000 personas para que pudieran desempeñarse en ambientes laborales con igualdad y no discriminación.

Así, la multicitada norma oficial refiere que busca la igualdad entre los empleados de todos los centros de trabajo del país; no obstante, hay factores de gran relevancia:

a) No es obligatoria. Los empleadores que busquen la certificación que avale el cumplimiento de la aplicación de la NOM, deberán inscribirse por voluntad propia en la convocatoria electrónica que emita la STPS, y
b) El rango de medición de la aplicación de la norma es una certificación donde el empleador realiza la evaluación que permite determinar el grado de avance y una auditoría que verifica el cumplimiento de la misma. Ambas herramientas se desarrollan por el empleador, dándole así jugada de “juez y parte”, como coloquialmente se le denomina.
c) En caso de que no cumpla con los requisitos previstos para la certificación o, en su caso, tras obtenerla incurre en alguna causal que conlleve a perder la certificación, no existe penalización alguna contra el centro de trabajo.

En un intento de regular la brecha salarial que existe en el país, el 17 marzo de 2021, la Cámara de Senadores aprobó el *Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión*

Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en sentido positivo sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que modifica diversas leyes en materia de Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres, aprobada por la Cámara de Senadores, por el que se busca modificar los siguientes ordenamientos normativos:

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones.
- Ley del Seguro Social.
- Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.
- Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos, Reglamentaria de los Artículos 75 y 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en materia de igualdad Salarial y no Discriminación entre Mujeres y Hombres.

Una de las principales reformas propuestas, es la de integrar en el artículo 5 de la Ley General para la Igualdad entre hombres y mujeres la definición de “Brecha de género” e “igualdad salarial”, conforme a lo siguiente:

Artículo 5.- ...
I ...

I bis. Brecha de género. Diferencia que muestra la distancia existente entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos políticos, económicos, sociales, culturales, entre otros. Estos indicadores de forma enunciativa mas no limitativa pueden ser los siguientes: el salario, la ocupación laboral, la participación política, los servicios de salud, la educación, la violencia contra las mujeres y las niñas, el acceso a la justicia, entre otros.

[…]

IV bis. Igualdad salarial. Concepto que se refiere que la remuneración será siempre igual por un trabajo de igual valor, sin distinguir el sexo, el género, la raza, la identidad de género, la orientación sexual, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica;

Va IX[...]

Asimismo, se propone realizar una modificación complementaria al artículo 6 de la citada Ley, a efecto de que especifique a qué se refiere el principio de igualdad salarial:

Artículo 6. -La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo. **Lo anterior comprende el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, que significa fijar las mismas remuneraciones globales y elementos que componen a éstas para trabajos iguales o a los que se atribuya el mismo valor; lo anterior implica evaluar los trabajos y sus remuneraciones mediante criterios**

objetivos que contemplen como factores las competencias, calificaciones, responsabilidades, funciones, cargas de trabajo, necesidad de formación, esfuerzos y condiciones de trabajo, y eliminar cualquier discriminación o cualquier posible impacto negativo sobre la remuneración de la situación familiar, de las responsabilidades familiares y de cuidados y de cualesquier otras situaciones o características asociadas con el sexo o el género de la persona trabajadora.

Lo anterior, se podría traducir como un primer paso para combatir la diferencia salarial que al día de hoy existe, pues al menos se busca, a la letra, el dejar en claro la intención del estado mexicano de empezar a cerrar la multi referida brecha salarial, proponiendo incluso modificar la Ley Federal de Trabajo para quedar de la siguiente manera:

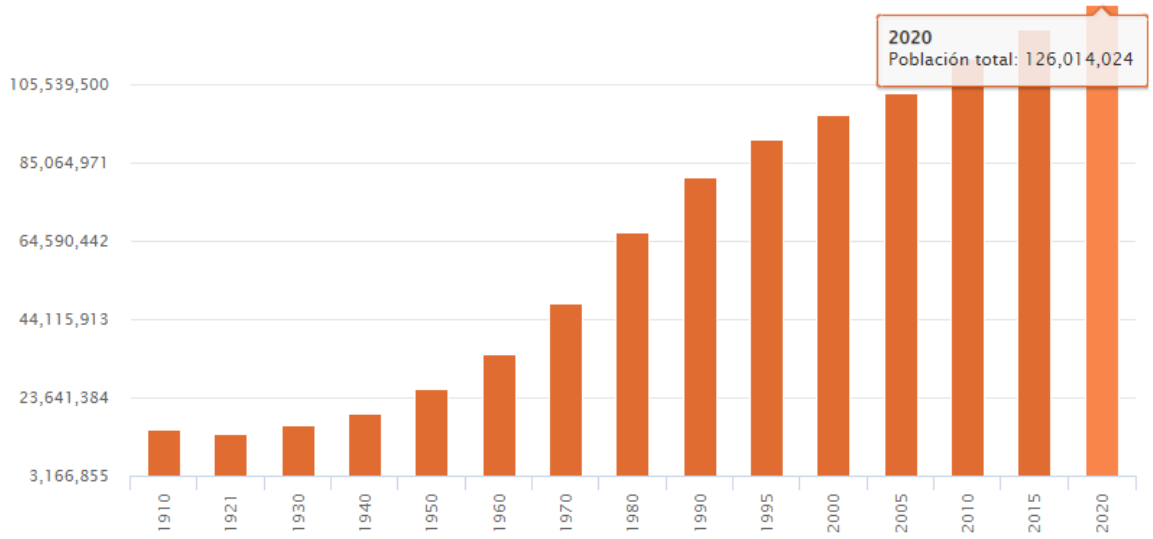
Artículo 2°. - ...

Se entiende por trabajo digno o decente aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana **de la persona trabajadora**; no existe discriminación por **el** origen étnico o nacional, **el color de piel, la cultura, el sexo, el** género, **la** edad, **las** discapacidades, **la** condición social, **económica, de salud o jurídica, el embarazo, la lengua o el idioma, las creencias religiosas o espirituales, la apariencia física, las características genéticas, la situación** migratoria**, las** opiniones**, la identidad de género, la orientación sexual, la identidad o filiación política,** el estado civil, **la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo**; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

(…)

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de **las personas trabajadoras** frente **a las personas empleadoras, en el que se obligue a la igualdad salarial con las mismas oportunidades para el ascenso e ingreso. Está estrictamente prohibida toda acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha salarial de género, desde preguntar el historial salarial en cualquier momento del proceso de contratación laboral o de vigencia de la relación laboral hasta la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor, dentro de un mismo centro laboral, así como cualquier otro tipo de discriminación por razón de género.**

De acuerdo a datos del INEGI, en el año 2020 la población del país superaba los 126 millones de personas[13], de los cuales el 21% habita en las comunidades rurales de México; es decir, más de 26 millones de personas habitan en localidades con menos de 2,500 habitantes:



[13]Censos y conteos de población y vivienda. (2020). Población. Instituto Nacional de Estadística y Geografía Recuperado de https://www.inegi.org.mx/temas/estructura/

La Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, a través del comunicado B042[14] de fecha 31 de enero de 2022, informó que de acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), por tercer año consecutivo, el sector primario de México registró un crecimiento positivo, al presentar un alza de 2.7 por ciento anual al cierre de 2021.

Asimismo, refiere que, en el cuarto trimestre de 2021, las actividades primarias del país observaron un alza de 4.8 por ciento respecto a igual lapso de 2020, mientras que en comparación con el periodo julio-septiembre previo aumentaron 0.3 por ciento, de acuerdo con el reporte Estimación Oportuna del Producto Interno Bruto (PIB) del INEGI.

Así, tenemos que el gobierno reporta que las actividades no empresariales están creciendo en apego a los ejes rectores, sin embargo, no ha realizado las gestiones necesarias para implementar las políticas públicas que permitan a las mujeres acceder a la equidad salarial y/o realizar las mediciones que permitan corroborar dicha información, máxime que las fuentes oficiales no cuentan con información actualizada que permita corroborar la disminución de la brecha salarial.

VIII. **Conclusiones**

A partir de nuestro análisis destacamos tres conclusiones:

1) Las mujeres enfrentan condiciones de segregación ocupacional que bloquean su acceso a algunos tipos de ocupaciones debido a la asignación no equitativa de trabajos no remunerados.

[14] Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural. (31 de enero de 2022). Crece 2.7% sector primario de México en 2021: Agricultura. Sitio web oficial Recuperado de https://www.gob.mx/agricultura/prensa/crece-2-7-sector-primario-de-mexico-en-2021-agricultura

2) El poder de decisión aún recae en su mayoría en el sexo masculino, máxime en actividades donde persiste la dinámica familiar, como el campo, donde las esposas, hijas, hermanas, etc., tienen menor participación en puestos administrativos aún y cuando sus labores sean iguales o mayores a los del resto de los integrantes masculinos de la familia.

3) Existe una feminización de diversas actividades que impiden a las mujeres el acceso a actividades laborales con mejores percepciones laborales.

4) La legislación mexicana prevé mecanismos que buscan implementar la equidad salarial en centros de trabajo que cuenten con una estructura y organización bien cimentada, con acceso a herramientas tecnológicas que permitan llevar a cabo las certificaciones previstas por la norma y, con el capital humano y monetario suficiente para ello.

5) En pleno 2022, los proyectos normativos que se encuentran pendientes de aprobación se enfocan en definir qué es brecha salarial y buscan que obligatoriamente se de la igualdad salarial, sin que se prevean los mecanismos idóneos para ello.

6) Por ende, no se cuentan con herramientas que permitan al país implementar políticas de equidad salarial en todos los niveles económicos, en específico, en las áreas no metropolitanas del país.

IX. Bibliografía

Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion

Informe de la OCDE La Lucha por la Igualdad de Género: Una Batalla Cuesta Arriba (2017), Busqueda igualdad de genero-RESUMEN.pdf (oecd.org)

Larraitz Lexartza Artza, María José Chaves Groh, Ana Carcedo Cabañas y Amelia Sánchez, "La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. EN EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD SALARIAL" (2019), Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la OIT, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en sentido positivo sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que modifica diversas leyes en materia de Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres (2021), https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2021-03-10-1/assets/documentos/Dict_Com_Trabajo_Igualdad_Salarial.pdf

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (DECLARATION) (ilo.org)

ONU MUJERES. (2021). ¿Qué es la brecha salarial?. América Latina y el Caribe. ONU Recuperado de https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial

9º informe de cumplimiento ante el Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de la Organización de las Naciones Unidas, Observaciones finales al 9o Informe de México ante la CEDAW | Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres | Gobierno | gob.mx (www.gob.mx)

Objetivos 5 y 8 de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial, EPIC: Coalición Internacional sobre la Igualdad de Remuneración | ONU Mujeres – América Latina y el Caribe (unwomen.org)

IMCO Staff. (09 de marzo de 2015). Brecha salarial de género vía OCDE. Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. Recuperado de https://imco.org.mx/brecha-salarial-de-genero-via-ocde/

Solís, P. (2017). Discriminación estructural y desigualdad social. Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)

Andrade, Gilma y Guzmán, L., "Género y derechos humanos", en IIDH, Memoria I Curso Interamericano de Sociedad Civil y Derechos Humanos, San José, IIDH, 1998.

Inmujeres-PNUD, ABC de género en la administración pública, México, 2007.

jBidart Campos, G., Teoría general de los derechos humanos, México, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, p. 233.

Castán Tobeñas, J., Los derechos del hombre, Madrid, Reus, 1976, pp. 13 y 14.

Con Lupa de Género. IMCO. (marzo 2022) (https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/03/Estados-Con-lupa-de-ge%CC%81nero-2022_Reporte_20220301.pdf

Trejo, K. (2017). Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral. SciELO Revista latinoamericana de derecho social, (24), https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000100133#fn13

Solís, P. (2017). Discriminación estructural y desigualdad social. Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)

Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural. (31 de enero de 2022). Crece 2.7% sector primario de México en 2021: Agricultura. Sitio web oficial Recuperado de https://www.gob.mx/agricultura/prensa/crece-2-7-sector-primario-de-mexico-en-2021-agricultura