



Por el fin a las ofertas de trabajo sin sueldo declarado

Millones de personas en nuestro país, y me incluyo, tenemos una experiencia frustrante al abrir el 99% de las ofertas de trabajo: no tenemos idea de cuánto pagan.

Hasta hoy, es perfectamente legal que una empresa publique una vacante sin decir el salario. El aspirante debe adivinar, invertir tiempo en un proceso que puede resultar una pérdida de tiempo para ambas partes o, peor aún, negociar a ciegas, dependiendo de su capacidad para exigir y no de la justicia del puesto. Esta opacidad no es correcta y, además, no es neutral. Perjudica más a quienes menos poder tienen para negociar: mujeres, jóvenes, personas que buscan su primer empleo o quienes provienen de sectores históricamente discriminados.

Las cifras lo confirman. Según datos del Inegi, en 2023 las mujeres en México ganaron en promedio 15% menos que los hombres por trabajo equivalente. Esa brecha no aparece sólo en la nómina; empieza en el momento en que una persona aplica a una vacante sin saber si la remuneración es justa o siquiera suficiente para cubrir sus gastos. La falta de información permite que la discriminación se disfraze de "política interna" o "confidencialidad empresarial".

Con eso en mente, elaboré una iniciativa para reformar la Ley Federal del Trabajo. La propuesta es sencilla: toda vacante laboral, ya sea en un portal de Internet, el periódico local

o una bolsa de trabajo, debe incluir de manera clara el salario base o el rango salarial del puesto. Además, debe especificar si esa cantidad es bruta o neta. Es algo sencillo y su implementación no tiene costo y, realmente, se convierte en una herramienta práctica para que la gente tome decisiones informadas.

Cuando el salario está a la vista, suceden dos cosas. Primero, el trabajador puede comparar ofertas objetivamente. Segundo, desaparece el espacio para ofrecerle a una mujer 9 mil pesos y a un hombre 10 mil por el mismo trabajo, por ejemplo, bajo el argumento de que "las negociaciones son individuales".

La transparencia obliga a la igualdad.

La reforma establece sanciones reales para quienes ignoren la obligación: multas que van de 50 a 5 mil UMA. No se trata de castigar por castigar, pero sí que exista un incentivo claro para cumplir. La norma aplicará tanto al sector público como al privado, sin distinción de jerarquías. Un gerente debe saber su salario tanto como un operario.

Finalmente: esta propuesta se alinea con recomendaciones internacionales que México suscribió desde 1952, con el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración. Esperamos que en los próximos meses el Congreso apruebe esta iniciativa.

La gente trabajadora merece saber cuánto va a ganar antes de invertir horas en una entrevista. Es un cambio pequeño en la burocracia, pero nos conduce a mejorar.

**La gente trabajadora merece saber cuánto va a ganar antes de invertir horas en una entrevista laboral.
Es un cambio pequeño en la burocracia, pero nos conduce a mejorar.**