


Elena Tapia

Igualdad de género en la Ley laboral

En días pasados la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados aprobó fortalecer las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo para evitar los actos violentos que se siguen realizando en contra de las mujeres en los espacios laborales.

También fue aprobada una iniciativa para lograr la transparencia salarial, entendida como el derecho que toda mujer tiene de conocer el monto del salario y las prestaciones correspondientes al puesto al que aspiran, evitando con ello el abuso de empleadores que pagan un monto menor al establecido para una vacante, aprovechándose de la disponi-

bilidad de mujeres calificadas, situación que profundiza la brecha salarial de género.

Las leyes en México, como en todo el mundo, son reformadas, se les hacen cambios de los que hay que estar al pendiente pues estos suponen mejoras en su contenido, así como ampliación de los derechos de las personas. El Estado protege a sus trabajadores/as a través de dichos cambios, pero ¿esos derechos realmente llegan a ser aplicados en la vida de las personas?

La Ley Federal del Trabajo, creada en 1970 ha sido reformada en varias ocasiones, buscando hacer efectiva la igualdad para

las mujeres. La Ley cuenta desde 2012 con la definición de trabajo decente que establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT) integrando la

Igualdad Sustantiva como precepto que debe generar las condiciones que realmente hagan posible la igualdad de oportunidades para las mujeres; se estipula que no habrá discriminación "entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana" (Art.3o).

En 2012, además aparecen en la Ley las definiciones de hostigamiento y el acoso sexual en el mundo laboral, prohibiendo el ejercicio de estas conductas en el lugar de trabajo y estable-

ciendo el despido para las personas que incurran en tales actos. Se estableció que el embarazo no podía ser motivo de despido, ni excusa para no contratar o ascender de puesto a mujeres.

En 2019 se incorpora un capítulo, el XIII que describe las actividades y derechos de las personas trabajadoras del hogar, sector de trabajadoras que no eran reconocidas como tales. Además, en años recientes la Ley Federal del Trabajo ha incorporado disposiciones que buscan eliminar todo tipo de violencia de los ambientes laborales.

Si bien estos cambios, realizados a lo largo de los últimos años van todos encaminados a mejorar las condiciones de las mujeres, a lograr la igualdad sustantiva, se requiere de una mayor vigilancia por parte del Estado, mayor

acción de parte de la inspección laboral que debe realizar la Secretaría del Trabajo, pues las formas de evitar el cumplimiento de la ley por parte de las personas empleadoras es frecuente, impidiendo con ello un verdadero avance a la igualdad de género.

Si bien los cambios van todos encaminados a mejorar las condiciones de las mujeres, a lograr la igualdad sustantiva, se requiere de una mayor vigilancia por parte del Estado, mayor acción de parte de la inspección laboral que debe realizar la Secretaría del Trabajo, pues las formas de evitar el cumplimiento de la ley por parte de las personas empleadoras es frecuente, impidiendo con ello un verdadero avance a la igualdad de género.