

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 20 de mayo de 2024

Los Gobiernos que figuran en la lista de casos individuales tienen la posibilidad, si así lo desean, de proporcionar información por escrito a la Comisión.

► Información sobre la aplicación de los convenios ratificados proporcionada por los Gobiernos que figuran en la lista de casos individuales

México (ratificación: 1952)

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito.

En México, la igualdad entre mujeres y hombres se encuentra establecida en el artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en materia laboral, el artículo 123 en la fracción VII establece que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin discriminación alguna. Esta disposición refuerza el derecho a un trabajo digno, comprendido como aquel que respeta la dignidad humana de las personas trabajadoras. En lo referente a que para trabajo igual debe corresponder un salario igual, así está consignado en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 2. En este tenor, las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres no pueden ser inferiores a las fijadas en la ley, y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, tal como está señalado en el artículo 56 del citado ordenamiento.

El establecimiento del salario mínimo general y de los salarios mínimos profesionales se acuerda mediante la negociación y acuerdo de los sectores empleador, trabajador y del Gobierno federal, que conforman el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Este proceso se realiza procurando asegurar la congruencia entre lo que establece la legislación laboral y las condiciones económicas y sociales del país, propiciando la equidad y la justicia entre los factores de la producción, en un contexto de respeto a la dignidad de las personas trabajadoras y sus familias. Las propuestas que el Gobierno de México presenta a los sectores en materia salarial se sustentan en estudios técnicos que evalúan, para su fijación, la rama o actividad económica, y la profesión, ocupación u oficio de que se trate y,

para el incremento salarial, el impacto de incrementos previos sobre la inflación, el empleo, la pobreza, la brecha de género y el entorno macroeconómico.

La reducción de la brecha salarial por motivo de género es un compromiso del Gobierno, que consta en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024, el cual, en su objetivo prioritario 3, se propuso recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores, específicamente en la acción puntual «3.1.5 Coadyuvar en la disminución de las brechas salariales en algunas de las categorías del sistema de salarios mínimos profesionales para mejorar el poder adquisitivo de las mujeres y jóvenes», contenida en la estrategia prioritaria 3.1. En este tenor, la política laboral mexicana se apoya en instancias como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía que, en su encuesta bianual denominada «Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares», informa sobre la evolución de diversos temas relacionados con los ingresos y gastos de los hogares mexicanos, a partir de la publicación sobre sus características ocupacionales y sociodemográficas. Entre sus indicadores, publica la relación existente entre los ingresos promedios percibidos por hombres y mujeres de manera periódica desde 2016, que permite medir su evolución.

En el marco de la nueva política de salarios mínimos, en los últimos cinco años, el aumento al salario mínimo ha reducido la brecha entre mujeres y hombres y ha impulsado la igualdad salarial. Lo anterior es gracias a que se ha observado un crecimiento superior del salario promedio de las mujeres en comparación con el que ha presentado el de los hombres, ya que una proporción mayor de mujeres que de hombres se ha visto beneficiada por los incrementos de los salarios mínimos. Con los últimos datos disponibles, al mes de marzo de 2024, las mujeres trabajadoras aseguradas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social han visto crecer su salario promedio en 5,9 por ciento a tasa anual, que se compara con el incremento del salario promedio de los hombres que ha sido de 5,1 por ciento anual, es decir, una diferencia a favor de las mujeres de 0,8 puntos porcentuales (pp). Si se compara con el inicio de este sexenio, el salario promedio de las mujeres ha aumentado en 22,6 por ciento y el de los hombres en 20,5 por ciento (una diferencia de 2,1 pp). De tal manera que los incrementos de los salarios mínimos de 2019 a 2024 redujeron la brecha salarial de género en 27,7 por ciento a nivel municipal en el sector formal; el impacto es mayor en aquellos municipios donde residen las mujeres más pobres, pues la brecha de género se redujo en 63,8 por ciento. Además, se encontró que el aumento de 20 por ciento al salario mínimo en 2023 impulsó los aumentos en los salarios promedio de las mujeres aseguradas formales, quienes tuvieron un crecimiento salarial mayor al de los hombres en 0,3 puntos porcentuales en la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN) y en 0,6 pp en el resto del país, por lo que se redujo la brecha salarial dentro de las empresas en 0,5 por ciento en la ZLFN y 0,6 por ciento en el resto del país.

Cuando se considera tanto a las personas trabajadoras formales como informales, con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, se observa que el salario promedio de las mujeres se ha incrementado en 14,1 por ciento y el de los hombres en 13,0 por ciento (una diferencia de 1,1 pp). Con datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, se encontró que la brecha del salario por hora para 2018 fue de 12,5 por ciento, mientras que para 2022 fue de 12 por ciento, es decir, una reducción de 0,5 pp. Por su parte, la brecha de género del ingreso laboral (que incluye ingresos adicionales al salario, tales como aguinaldo, utilidades, pago de horas extras y comisiones y propinas) fue de 18,1 por ciento en 2018 y de 14,6 por ciento en 2022, lo que representa una reducción de 3,4 pp. La Comisión Nacional de Salarios Mínimos, en el ámbito de sus facultades, ha dado seguimiento a la evolución de la brecha salarial de género mediante estudios e informes, para así continuar impulsando la

política de salarios mínimos que incida positivamente en la reducción de brechas salariales, sobre todo en favor de aquellas mujeres que menos ganan.

En lo que se refiere a la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, el Gobierno de México aporta a los centros de trabajo la información y los elementos que impulsan el ejercicio de los derechos laborales de las personas trabajadoras, como es el caso del trabajo digno o decente, la igualdad de oportunidades y de trato, la no discriminación y la inclusión laboral, entre otros, que permitan atender, prevenir y erradicar la discriminación en el ámbito laboral. Entre las medidas adoptadas para controlar su cumplimiento se estableció el requisito núm. 7, denominado «Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal», con el propósito de que los centros de trabajo cuenten con elementos en los que se establezcan los criterios de valuación de puestos para la fijación y el aumento de salarios, sin discriminación de género. Otros elementos son el listado de puestos, categorías, salarios por sexo y la asignación de las compensaciones y demás incentivos económicos, adicionales a los establecidos en la ley, con base en procedimientos transparentes y determinados por el centro de trabajo. Estos elementos deben ser comprobados con base en la presentación de evidencias, es decir, documentos en los que se identifique la igualdad salarial, tales como manuales o documentos de operación y/o procedimientos, lineamientos, guías para la asignación de compensaciones basados en la evaluación del desempeño, todos ellos desagregados por salarios, categorías y sexo. Los procesos que se llevan a cabo en el marco de la norma son de auditoría interna y de vigilancia, que son operados y realizados tanto por el centro de trabajo como por los organismos certificadores externos al Gobierno federal, conforme a la normativa aplicable.

Respecto a los avances en la revisión de la norma, cabe recordar que el Consejo Interinstitucional de la NMX-025, integrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, ya cuenta con trabajos previos para la presentación del proyecto de estándar en igualdad laboral y no discriminación ante la Secretaría de Economía, para los efectos procedentes. El propósito principal es establecer los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten, den el marco de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas libres de violencia, con igualdad salarial entre hombres y mujeres y sin discriminación, que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores. Para concretar la transformación formal de la NMX en estándar es necesario cumplir con algunos procesos normativos relevantes que den sustento a este trámite, entre los que se encuentra la emisión del reglamento de la Ley de Infraestructura de Calidad, el cual establecerá los preceptos específicos que permitirán al Consejo Interinstitucional de la NMX concretar el cambio en este mecanismo.

Finalmente, es de resaltar que, con el propósito de mejorar la calidad del entorno laboral en México y asegurar el cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales en materia de trabajo, el 8 de marzo de 2024, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social presentó el Protocolo para la Inspección Laboral con Perspectiva de Género. El Protocolo es una herramienta que orienta sobre los alcances normativos y la forma de actuar de la autoridad laboral con el fin de establecer los criterios que rigen las actividades de inspección en los centros de trabajo. Entre los indicadores clave que contempla el Protocolo se incluyen la verificación de la igualdad salarial entre hombres y mujeres, la presencia de medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso sexual, así como condiciones de trabajo seguras para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. Además, se revisa la implementación de políticas de igualdad y no discriminación en el reglamento interno de los centros de trabajo. La incorporación del enfoque de género en la inspección del trabajo permitirá identificar la

situación, con respecto al cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres y de los hombres, y hacer visibles las necesidades y acciones específicas a emprender para garantizar a todas las personas trabajadoras el ejercicio efectivo de sus derechos laborales desde una perspectiva de género. También permitirá observar las brechas en las condiciones laborales por motivos de género a fin de adoptar las medidas de inspección pertinentes para incidir en su disminución. Adicionalmente, se espera que la acumulación de información estratégica relativa a la inspección del trabajo se emplee para tomar decisiones, así como para adoptar e implementar medidas que garanticen el camino hacia la igualdad de género en el ejercicio efectivo de los derechos laborales de hombres y mujeres.