

Committee on the Application of Standards

CAN/PV.24/México-C.100

Commission de l'application des normes

12.06.24

Comisión de Aplicación de Normas

112th Session, Geneva, 2024

112^e session, Genève, 2024112.^a reunión, Ginebra, 2024**México (ratificación: 1952)**

Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)

Convention (nº 100) sur l'égalité de rémunération, 1951

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

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.

Discusión por la Comisión

Chairperson – I invite the Government representative of Mexico, Head of the Labour Policy and Institutional Relations Unit, Ministry of Labour and Social Security, to take the floor.

Representante gubernamental - Inicio esta intervención refrendando el compromiso de México con la Organización Internacional del Trabajo, con el sistema de supervisión de normas y con los convenios ratificados por nuestro país.

A la fecha, de los 191 convenios adoptados por la OIT, México tiene ratificados 82, incluyendo a 10 de los 11 considerados fundamentales.

Durante la presente administración del Presidente Andrés Manuel López Obrador, México ha logrado avances sustanciales en el cumplimiento de su compromiso con la eliminación de la discriminación en materia de ocupación y empleo.

En dicha materia, relacionada con el Convenio, que fue ratificado por nuestro país en 1952, el Gobierno tomó nota de que, en su momento, la Comisión de Expertos reconoció los esfuerzos realizados para reducir la brecha de remuneración y observó con interés las iniciativas del Poder Legislativo para reforzar estos esfuerzos.

Considerando esto, así como las reformas laborales y la orientación que se le ha dado a la política pública en favor de la dignidad y el bienestar de las personas trabajadoras en nuestro país, nos llama la atención que el caso individual de México esté el día de hoy ante la Comisión.

No obstante, lo vemos como una oportunidad para compartir información sobre los logros más relevantes y los retos venideros en la implementación de los compromisos asumidos por el Gobierno en el marco del Convenio.

Como se detallará enseguida, los logros conseguidos son cuantificables, han sido evaluados y se han obtenido en buena medida gracias a un diálogo social tripartito y a la coordinación entre los diferentes órdenes y niveles de Gobierno.

Estos resultados se pueden dividir en tres rubros: las reformas legislativas, las políticas públicas y los mecanismos de libre adopción promovidos desde el Gobierno.

Siguiendo este orden, en primer lugar, hemos de exponer aquí las reformas a la legislación nacional en favor de la igualdad de remuneración.

A partir de 2019, la legislación laboral mexicana contempla el respeto pleno a la dignidad humana de las personas trabajadoras y prohíbe la discriminación. Además, se dispone entre otras cosas, la garantía de acceso a un salario remunerador y el respeto a los derechos colectivos e individuales de los trabajadores.

En 2021 se estableció que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una familia en el orden material, social y cultural, y se adicionó que la fijación anual de los salarios mínimos nunca estará por debajo de la inflación, lo que impacta directamente en la mejora a las remuneraciones de las personas trabajadoras.

De igual forma, se integró una política de perspectiva de género, igualdad y no discriminación, a fin de que, en iguales condiciones, las percepciones sean las mismas para mujeres y hombres en el servicio público.

En 2022, se incluyeron en la Ley general para la igualdad entre hombres y mujeres, así como en 33 ordenamientos jurídicos federales, generales y secundarios, disposiciones que

garantizan el acceso a las mismas posibilidades y oportunidades en el uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como en la toma de decisiones.

Es propicio señalar que, si bien no se han concretado las medidas para dar plena expresión legislativa al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, consagrado en el Convenio, los recientes cambios en la legislación laboral reflejan el compromiso del Gobierno en la consecución del principio de no discriminación en el empleo y en la eliminación de las brechas de género, y, en específico, en la brecha de la remuneración.

Así lo demuestra el hecho de que se mantiene activo en México el diálogo para promover la progresión de la igualdad sustantiva en el mercado laboral. De este diálogo se desprende una iniciativa de reforma a 13 leyes, que ya ha sido aprobada en la Cámara Alta, y que se buscará que sea aprobada plenamente en el Congreso en el siguiente periodo legislativo, dando así plena expresión, en la legislación nacional, a las disposiciones del instrumento internacional que hoy abordamos aquí.

Esta iniciativa de reforma robustecerá la legislación ya existente en México sobre igualdad de remuneración, como la que se ha mencionado, y también la expresada en el artículo 123 de la Constitución y en los artículos 2 y 86 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se afirma que «para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo», y se prohíbe la discriminación por razones de género para un trabajo digno y decente.

Por otro lado, como se mencionó en un inicio, el Gobierno desarrolla políticas públicas y fomenta actividades que favorecen el logro del trabajo digno y decente, y la eliminación de la brecha de género en el mercado laboral.

Tanto la Política nacional para la igualdad entre mujeres y hombres, como el Programa nacional para la igualdad entre mujeres y hombres, y la creación de unidades de género en las dependencias de Gobierno y presupuesto federal etiquetado, han promovido que los tres poderes y órdenes de Gobierno, incorporen en sus labores la perspectiva de género y de igualdad y no discriminación.

En concordancia con el principio rector del Plan Nacional de Desarrollo, de «no dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera», se han atendido las necesidades específicas de grupos en situación de vulnerabilidad, desde una perspectiva de derechos humanos, de interseccionalidad y transversalidad de género.

Asimismo, el Gobierno está convencido de que, para democratizar el mundo del trabajo, las mujeres mexicanas deben ocupar cargos centrales en las directivas sindicales. Por ello, como parte de la reforma laboral en materia de justicia laboral, libertad de asociación y negociación colectiva, de 2019, se garantiza que las dirigencias sindicales al constituirse o renovarse cumplan con la representación proporcional de género.

Al promover la participación de las mujeres en la negociación colectiva, en la elección de sus representantes, en la rendición de cuentas y en la inclusión con perspectiva de género en la vida sindical, se garantiza el desarrollo laboral en condiciones justas y equitativas para eliminar las brechas de género.

De igual manera, en la actual administración se ha logrado un aumento progresivo e histórico del salario mínimo, año tras año, que ha tenido un efecto positivo considerable en la disminución de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres.

A partir de 2019 los salarios mínimos generales y profesionales han tenido aumentos responsables y sostenidos.

Con estos incrementos, el salario mínimo ha recuperado en 116 por ciento su poder adquisitivo, a nivel nacional, y 226 por ciento en la frontera norte, en beneficio de las personas trabajadoras que menos ganan y sus familias. México encabeza la lista mundial de aumento al salario mínimo.

Es importante señalar que el establecimiento del salario mínimo se acuerda mediante la negociación y acuerdo de los sectores empleador, trabajador y del Gobierno federal. Este proceso se realiza, procurando asegurar la congruencia entre lo que establece la legislación laboral con 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 presenta a los sectores en materia salarial se sustentan en estudios técnicos que evalúan, para su fijación, la rama o actividad económica, la profesión, y la 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.

Quienes más se han beneficiado de esta política de salarios mínimos han sido las mujeres:

- Las mujeres afiliadas ante el seguro social han visto crecer su salario promedio en 5,9 por ciento a tasa anual.
- Desde finales de 2018 a la fecha, el salario promedio de las mujeres ha aumentado en un 22,6 por ciento.
- De tal manera que, los incrementos de los salarios mínimos de 2019 a 2024 redujeron la brecha salarial de género en un 27,7 por ciento a nivel municipal en el sector formal, y es de destacar que el impacto es mayor en aquellos municipios donde residen las mujeres más pobres, pues la brecha de género se redujo en un 63,8 por ciento.
- Por su parte, la brecha de género del ingreso laboral, que incluye ingresos adicionales al salario, tales como aguinaldo, utilidades, pagos de horas extra y comisiones y propinas se redujo 3,4 puntos porcentuales.
- El aumento de los salarios mínimos, además, se refleja en la disminución de la población en pobreza laboral, a los niveles más bajos desde el 2007.
- De las 5,1 millones de personas que salieron de la pobreza entre 2018 y 2022, 4,1 millones se pueden atribuir exclusivamente a los incrementos del salario mínimo.

Por otro lado, 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 pasado 8 de marzo se presentó el Protocolo para la inspección laboral con perspectiva de género.

Entre los indicadores clave que contempla el Protocolo se encuentra la verificación de la igualdad salarial entre hombres y mujeres, la presencia de medidas para prevenir y atender 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 respeto al cumplimiento de los derechos laborales de mujeres y hombres, y

hacer visibles las necesidades y acciones específicas a emprender para garantizar el ejercicio efectivo de los 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 conducentes 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 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.

Finalmente, hacemos aquí referencia a los mecanismos de libre adopción que se promueven desde el Gobierno; específicamente, a la Norma Oficial Mexicana NOM-025 en igualdad laboral y no discriminación, al Sistema de acreditación de buenas prácticas laborales y trabajo digno, y a los esfuerzos a nivel estatal para la reducción de la brecha salarial.

La Norma Oficial Mexicana NOM-025 en igualdad laboral y no discriminación está dirigida a los centros de trabajo públicos, privados y sociales para integrar, implementar y ejecutar, en sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación. Entre los requisitos de certificación está la de garantizar la igualdad salarial, de presentaciones y compensaciones.

Para mayo de 2024, se habían certificado 652 centros de trabajo, beneficiando a 975 049 trabajadores, de los cuales 54,6 por ciento son mujeres. Estos datos se pueden consultar en el Padrón nacional de centros de trabajo certificados en esta norma, en donde se muestra la continua certificación de centros de trabajo.

El Gobierno sigue trabajando en la revisión de esta norma, a partir de la adaptación de la metodología de medición utilizada en el Reino Unido y compartida con México, para medir la brecha salarial, mediante una metodología práctica y sencilla, y establecer estrategias y acciones para cerrar la brecha salarial en una organización.

Asimismo, en la presente administración se desarrolló un sistema de acreditación de buenas prácticas laborales y trabajo digno, que permite a los centros de trabajo declarar su nivel de cumplimiento de la normatividad laboral que incluye la igualdad y no discriminación, certificarse en prácticas que exceden el marco legal y acompañarlos en la implementación de sistemas administración en seguridad y salud en el trabajo. Para su desarrollo e implementación se hizo una vinculación conceptual con otros estándares internacionales como la ISO 26 000 y la Norma de Desempeño núm. 2 del Banco Mundial.

Además, en México existen esfuerzos a nivel estatal para promover e incentivar la implementación de prácticas y políticas que fomentan la reducción de la brecha salarial, a través de los llamados distintivos de trabajo responsable.

En síntesis, han sido múltiples y sustanciales las acciones tomadas por el Gobierno en consonancia con el Convenio. Con estos resultados y los venideros, México busca hacer realidad que mujeres y hombres tengan igual remuneración por un trabajo de igual valor y eliminar prácticas discriminatorias en los centros de trabajo. En ese sentido es que esperamos que esta Comisión reconozca, en sus conclusiones, que los avances informados son un caso de progreso en la aplicación de las disposiciones del Convenio.

Finalmente, hemos de destacar que, a partir de que se confirmó la revisión del caso de México por esta Comisión, nos hemos acercado, en el marco de esta Conferencia, con los mandantes sociales para escuchar sus inquietudes y para que estas sean el insumo que oriente las acciones futuras del Gobierno.

En este sentido, como una muestra más del compromiso de México con la OIT y su sistema de supervisión de normas y nuestra convicción con el diálogo social, damos la bienvenida al intercambio del día de hoy en esta Comisión y a una posible asistencia técnica de la Oficina de la OIT a este respecto.

Miembros empleadores - En primer lugar, deseamos agradecer al Gobierno por la información oral y escrita proporcionada en relación con el cumplimiento, en la ley y en la práctica, del Convenio. En la forma acostumbrada queremos dar información de contexto para la mejor comprensión del caso.

Esta es la primera vez que la Comisión discute este caso. México ratificó el Convenio en 1952 y la Comisión de Expertos ha realizado observaciones al respecto en diez oportunidades, las últimas observaciones fueron formuladas en 2023, tomando nota de las memorias del Gobierno y de los comentarios de empleadores y trabajadores.

Antes de profundizar en los comentarios de la Comisión de Expertos, los empleadores queremos subrayar la importancia del Convenio como uno de los diez convenios fundamentales. En su contenido, el Convenio requiere a los Estados promover y, en la medida en que sea posible, 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. En relación a esto, es importante tener en cuenta lo que estipula el artículo 4, donde se refiere al deber los Estados de «colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio».

Para los empleadores, el cumplimiento de este Convenio es de la mayor importancia para promover la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y, asimismo, para retener y atraer talento, contribuir al desarrollo sostenible y a la equidad de género en el ámbito laboral.

Sobre el caso concreto, es preciso indicar que la Comisión de Expertos se refiere a la aplicación de los artículos 2 y 3 del Convenio que establecen el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina, así como la evaluación objetiva del empleo.

En primer lugar, la Comisión de Expertos ha tomado nota del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo en tanto prevé que «a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual».

La Comisión de Expertos ha recordado al respecto que la legislación no solo debería prever la igualdad de remuneración por un trabajo que sea «igual», «el mismo» o «similar», sino que también debería prohibir la discriminación salarial en situaciones en las que hombres y mujeres realizan trabajos diferentes pero que, sin embargo, son «de igual valor».

En ese sentido, la Comisión de Expertos ha considerado que esta previsión no está adecuadamente reflejada en la legislación de México. Específicamente, en 2020, la Comisión de Expertos solicitó al Gobierno que tome medidas para dar plena expresión legislativa al principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; frente a lo anterior, los empleadores estimamos necesario interpretar el cumplimiento de los mencionados artículos del Convenio a la luz de la integridad del marco normativo mexicano.

México cuenta con abundante legislación sobre la materia, que habría hecho una transposición correcta de lo estipulado en el Convenio. Prueba de ello es que la Constitución mexicana establece en su artículo primero (capítulo de los derechos humanos y sus garantías), la prohibición de toda discriminación motivada en diversas causas, entre ellas, el género. De

la misma forma, el artículo 4 declara que: «la mujer y el hombre son iguales ante la ley», y el artículo 123, prescribe que: «para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad».

El marco constitucional de México es lo suficientemente amplio, como para dar las máximas garantías ante cualquier tipo de discriminación por motivos de sexo, incluida la salarial.

Asimismo, México cuenta con la Ley Federal del Trabajo, la cual establece en su artículo 2 que: «se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón», y que la igualdad sustantiva «supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres». En el artículo 3 de esta misma Ley, se establece que el trabajo no es artículo de comercio y exige «el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la Ley».

Es por lo anterior que los empleadores consideramos que la legislación mexicana, es una legislación que contempla ampliamente lo establecido en el Convenio y que promueve la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Sin embargo, aún queda mucho por hacer en la práctica frente a la implementación del Convenio y, específicamente, en materia de igualdad salarial.

De acuerdo con información reciente, para las mujeres que trabajan es clara la desventaja que enfrentan con respecto a los hombres, pues su ingreso anual promedio es un 54,5 por ciento más bajo, la tercera brecha de género más alta de los 37 países que conforman la OIT.

De acuerdo con el índice global de brecha de género de 2023, la disparidad salarial es la segunda condición peor evaluada en México para las mujeres. Así, en términos generales, el país ocupa la posición 33 del ranking global que analiza 146 economías. En el terreno de equidad salarial por trabajo similares, cae al puesto 117.

Queremos subrayar que no es suficiente que el Gobierno ratifique e incluya las normas en su legislación si en la práctica no hay una efectiva implementación que derive en resultados concretos y medibles.

En segundo lugar, en los recientes comentarios emitidos por la Comisión, se solicita al Gobierno información sobre los avances de la revisión de la Norma Oficial Mexicana NOM-025 y de las medidas adoptadas para controlar su cumplimiento. Sobre este tema, agradecemos la información del Gobierno frente a los avances del proyecto de estándar en igualdad laboral, pendiente aún de presentar ante la secretaría de economía, y recordamos la importancia de realizar una consulta efectiva a empleadores y trabajadores para lograr la construcción de una propuesta que refleje un verdadero diálogo social.

Como se ha sostenido en esta Comisión, la sostenibilidad y efectividad de las políticas del mercado de trabajo están ligadas a la consulta efectiva a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores

Finalmente, reconocemos la abundante normativa de México en materia de aplicación del Convenio y de las medidas adoptadas por el Gobierno para lograr su implementación en la práctica.

En particular, tomamos nota con interés, de la información estadística presentada a la Comisión. Hacemos un llamado al Gobierno para que realice mayores esfuerzos para implementar el Convenio en la práctica y continúe avanzando en la disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Solicitamos también al Gobierno que las modificaciones y actualizaciones normativas que se lleguen a plantear, se realicen a través del diálogo social y en consulta con los interlocutores sociales más representativos, y que además continúe con la recopilación de información estadística y el reforzamiento de la inspección del trabajo.

Miembros trabajadores - Agradecemos al Gobierno por la información proporcionada a nuestra Comisión. Esta es la primera ocasión en que abordamos un caso de México en relación con el Convenio. La última vez que examinamos un caso del país fue en 2018, con relación a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Tomamos nota de la información del Gobierno sobre la aprobación y remisión por parte del Senado de la República a la Cámara de Diputados de un proyecto de decreto que reforma 13 leyes en materia de igualdad salarial, entre otras:

- 1) el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo para reconocer que «a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración» y,
- 2) el artículo 6 de la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para incluir en la violencia económica «la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor».

Aunque estas reformas legislativas tienen el potencial de corregir las deficiencias actuales en relación con el Convenio, hasta el momento los cambios necesarios no se han materializado.

Actualmente, las relaciones laborales en México se basan en el principio de «salario igual por trabajo igual», sin considerar el «valor del trabajo» como un factor crucial en la determinación de la remuneración.

Este principio está consagrado en la Constitución, específicamente en el artículo 123 apartado a), VII), el cual contempla este principio como una garantía de protección al salario, y que dice así: «para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad».

Sin embargo, esta disposición se limita a garantizar una remuneración similar para trabajos «iguales», sin especificar qué se entiende por igualdad, y sin reconocer que el género no debe influir en la cuantía del salario.

La Ley Federal del Trabajo, que detalla los derechos mínimos establecidos en la Constitución, delimita lo que se entiende por trabajo igual en su artículo 86, que señala que: «a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual».

Cabe señalar que no ha habido ninguna modificación al texto del artículo 86, por lo que el «valor del trabajo» sigue sin ser considerado en la fijación de salarios.

Sabemos de la importancia del concepto de trabajo de igual valor para la OIT, y cito literalmente:

«El principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor», tal como se establece en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, no es lo mismo que la igualdad de remuneración por igual trabajo. La igualdad de remuneración por un mismo trabajo limita la aplicación del principio de igualdad de remuneración al trabajo llevado a cabo por dos o más personas en una misma área de actividad y en una misma empresa.

El concepto de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor es más amplio y abarca los casos en que hombres y mujeres realizan trabajos diferentes. Con el fin de determinar si diferentes tipos de trabajo tienen un mismo valor, las actividades laborales pueden ser valoradas mediante la aplicación de un método de evaluación».

Desde una interpretación literal, la Ley Federal del Trabajo se ajusta al principio constitucional de «salario igual por trabajo igual». Sin embargo, una interpretación que incorpore los principios del Convenio, proporcionaría una mayor protección a los trabajadores y trabajadoras, ajustando de manera más precisa la formulación para delimitar el alcance del principio de igualdad, alineándose así con los estándares internacionales, y permitiendo la inclusión del «valor del trabajo» en la práctica diaria.

El desconocimiento sobre lo que implica que un trabajo sea de igual valor es generalizado, afectando a empleadores, organizaciones de trabajadores y trabajadoras y, lamentablemente, también a los jueces. Pero, como ya he mencionado, hasta la fecha no se ha emitido ningún criterio vinculante que refleje fielmente las disposiciones del Convenio.

Los criterios más comunes para establecer la similitud de trabajos son la jornada laboral y la eficiencia, aunque sabemos que trabajos diferentes pueden tener igual valor dependiendo de las habilidades, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo.

Además, las autoridades laborales no ofrecen asesoría adecuada, ni aplican estos criterios al fijar los salarios mínimos anualmente o al determinar los salarios de los servidores públicos, como se menciona en la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90).

La incorporación de la especificidad del «trabajo de igual valor» en la legislación y en la aplicación práctica del principio de igualdad permitiría mejorar las condiciones para una reducción efectiva de la brecha salarial entre hombres y mujeres, ya que, si bien el Gobierno indica que se ha visto disminuida, resta por analizar el comportamiento de dicha relación a nivel más desagregado, que el expresado en la memoria de México.

Es crucial que se realicen esfuerzos para implementar los cambios necesarios que aseguren la aplicación efectiva del Convenio en México.

Miembro empleador, México - Muchas gracias al Gobierno por la información proporcionada a esta Comisión, que deriva de las observaciones generadas para Comisión de Expertos en su último informe y que se ve reflejado apenas en un párrafo y no más, como pueden observarlo en la página 750 de la versión en español.

Tomamos nota con interés de la alusión que se hace al artículo 123 de la Constitución, la que por cierto, data de 1917 y fue la primera en elevar a rango constitucional las garantías sociales vinculadas al trabajo y la previsión social, e incorporó, antes del nacimiento del Convenio que nos ocupa, la protección de igualdad de remuneración en el texto de la fracción VII que textualmente establecía «para trabajo igual, debe corresponder salario igual». Posteriormente, y no muchos años después, se adicionó «sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad».

Esta protección está, evidentemente, en la ley reglamentaria, es decir, en la Ley Federal del Trabajo —los que me antecieron se refirieron a ella—; sin embargo, quiero destacar que esta establece una serie de protecciones, en primer lugar, al trabajo digno, que está incorporado en el artículo 2, en la que la Ley es enfática en decir que no existe discriminación por origen étnico, o nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, según puede leerse en dicha disposición.

Por otro lado, el artículo 5 establece que no produce efecto legal alguno, ni impide el goce y el ejercicio del derecho, cualquier estipulación que traiga consigo renuncia por parte del trabajador de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas. Esta es una garantía importantísima que se hace efectiva en mi país.

Finalmente, el artículo 86 hace eco de la norma constitucional y, en un texto actualizado, establece «a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia, también iguales, debe corresponder salario igual».

En este sentido hay que reconocer que las disposiciones constitucionales y legales en mi país son acordes a las protecciones que se refieren en el Convenio que nos ocupa, incluso la normativa mexicana cuenta con una redacción, a mi juicio más clara, para proteger la igualdad de remuneración, que la del propio Convenio.

Probablemente, sin conocer estos antecedentes y circunstancias, a la Comisión de Expertos le llamó la atención que se haya planteado una iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo en el Congreso, en la que se adopta, de manera literal, la concepción de «trabajo de igual valor» conforme al propio Convenio, sin atender que tal reforma no es realmente necesaria. A nosotros nos parece que el texto vigente va con los objetivos propios del Convenio. Sin embargo, todo es perfectible, pero insisto, en este caso, nosotros cuando menos, no lo vemos indispensable. Lo que sí, en todo caso se requiere es una efectiva implementación de estas disposiciones existentes.

No podemos dejar de reconocer que, al igual que en el resto de los países del mundo, en México existe una brecha salarial respecto de las mujeres. Sin embargo, y aunque se han implementado políticas públicas para reducirla, es necesario identificar y reconocer que esta brecha se encuentra mayormente ligada a la economía informal, que en mi país alcanza, aproximadamente el 56 por ciento de la población económica activa. De ahí, que más allá de una modificación a la legislación que, como hemos visto, podría no ser indispensable, lo que se requiere es, por una parte, mantener las acciones emprendidas para reducir esta brecha y redoblar esfuerzos en la implementación de políticas efectivas de transición a la formalidad, lo que seguramente generará un impacto en la reducción de las brechas salariales existentes, entre otras cosas.

En estas condiciones consideramos que debe tomarse nota del informe brindado por el Gobierno y de la situación que existe en la ley en relación con el contenido de este Convenio, y alentar al Gobierno para que, en consulta con los interlocutores sociales más representativos del país, avance en el desarrollo de políticas efectivas tendientes a atender las causas y orígenes de estas brechas salariales; y celebramos, desde luego, que el Gobierno haya solicitado asistencia técnica de la Oficina. Sabemos que la Oficina puede jugar un papel muy relevante en el avance de estos problemas a través de la asistencia técnica, la cual nosotros también acogemos.

Miembro trabajador, México - Hablo en nombre de la Unión Nacional de Trabajadores de México (UNT-MÉXICO) para informar de la situación persistente respecto al principio de «salario igual por trabajo igual» y su aplicación, pues este principio no es compatible con el establecido por el Convenio al no incorporar en la legislación el principio del «valor del trabajo».

Si bien con la reforma laboral de 2019 se progresó en la autonomía de la libertad sindical y la negociación colectiva con la participación en la toma de decisiones y la democratización del trabajo regulado por la Constitución y los convenios internacionales tales como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre

la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), el gran pendiente es la implementación de esa reforma con un adecuado diálogo social que incluya la consulta continua y permanente con las organizaciones de trabajadores más representativas.

Simultáneamente, destacamos el incumplimiento gubernamental del Convenio, lo que escala al inadecuado mecanismo de prestación de memorias, pues en diversas ocasiones hemos tenido dificultades para dar respuesta a la problemática derivada del mecanismo gubernamental implementado.

Deseamos manifestar que el Gobierno ha seguido omitiendo adoptar medidas legislativas para cumplir con las recomendaciones de la Comisión, que abogan por la igualdad salarial no solo en trabajos iguales, sino también en trabajos de igual valor.

La falta de regulación del principio de trabajo de igual valor permea la actual interpretación restringida del poder judicial de México, ya que se basa únicamente en la jornada y productividad, dejando de considerar factores como la actividad de cuidados, las competencias, las responsabilidades, esfuerzos y condiciones de trabajo, con independencia de la denominación de los puestos y libre de estereotipos por razón de género, entre otros elementos esenciales para determinar el verdadero valor de un trabajo, por lo cual la adecuación legislativa debe incluir, entre otras, la reforma al artículo 123, a), vii) de la Constitución federal, que establece: «para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad», y no limitarse al artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: «a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual».

Además, es preocupante que no existan índices, estadísticas, o mediciones que permitan determinar la brecha salarial por ocupación y género en México, y aún más que las autoridades laborales no ofrezcan asesoría adecuada sobre este tema ni utilicen criterios de valoración del trabajo al fijar los salarios mínimos anuales para diversas profesiones y oficios en el sector privado ni en el contexto de los salarios de los servidores públicos, como lo menciona la Recomendación sobre igualdad de remuneración citada anteriormente.

Ahora bien, es imperativo que los derechos y prestaciones establecidos en los contratos colectivos de trabajo sean totalmente compatibles con los derechos humanos asociados al trabajo, a la igualdad y a la no discriminación, así como al principio del trabajo de igual valor.

En el sector privado se ha establecido un mecanismo para determinar los incrementos a los salarios mínimos y profesionales a cargo de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI). La CONASAMI se integra tripartitamente, sin embargo, carece de reglas de integración paritaria de sus integrantes y de la presidencia.

Lo anterior provoca que las mujeres no tengan una representación constante ni puedan incluir la agenda de género en la determinación de los salarios y el valor del trabajo, y en consecuencia de los índices y factores a considerar para su determinación.

Si bien es cierto que la CONASAMI ha operado el incremento gradual y significativo de los salarios mínimos durante los últimos seis años, ello no ha provocado la reducción de la brecha salarial, pues el salario mínimo, como su nombre indica, fija el mínimo que puede recibir la persona trabajadora. Sin embargo, los empleadores únicamente están obligados a dar la cantidad fijada como mínimo, pudiendo hacer distinciones que impliquen un salario superior para algunos trabajadores.

Lo anterior, sin que exista una inspección real para vigilar que todos reciban el mismo monto por trabajos similares, además de que en algunos centros de trabajo los incrementos

son justificados a la productividad o mediante el trabajo de horas extraordinarias, cuestión que aleja a las mujeres de salarios remunerados a consecuencia de las responsabilidades familiares o de la escasa formación profesional.

De igual manera, es crucial que no se consideren elementos como la fecha de ingreso al empleo para determinar el contrato colectivo de trabajo y los beneficios que serán aplicables. Considerar este elemento como determinante consagra la discriminación y la renuncia de derechos laborales, por lo que no debe producir efecto alguno.

Es urgente un renovado proceso de inspección del trabajo: este proceso debe estar de herramientas e instrumentos que permitan a los sindicatos y a los trabajadores presentar denuncias y a la inspección del trabajo investigar y sancionar eficazmente cualquier violación a los derechos laborales. Ahora bien, hacemos de su conocimiento que, a partir de la reforma constitucional de 2016, se desvinculó el salario mínimo como unidad de referencia para diversos precios, trámites, multas, impuestos y prestaciones. Esta medida buscaba contribuir a la recuperación del poder adquisitivo de los salarios mínimos, resarcando gradualmente la pérdida acumulada por más de cuarenta años.

Este cambio fue una acción significativa en la política económica de nuestro país destinada a mejorar las condiciones de vida de millones de trabajadores. Sin embargo, más de ocho años después de esta reforma nos encontramos ante un escenario complejo: aunque los salarios mínimos en México han aumentado aumentos superiores a la tasa anual de inflación, este avance ha traído un efecto colateral preocupante, el estancamiento de los salarios fijados a través de la negociación colectiva.

De manera generalizada, estos salarios no han aumentado al mismo ritmo que la inflación, e incluso han llegado a estar por debajo del salario mínimo, lo cual es alarmante. Cada año, la CONASAMI emite una resolución que fija los salarios generales y profesionales.

La resolución vigente para 2024 determina un aumento del 20 por ciento del salario mínimo, compuesto por un 6 por ciento de aumento más 27,20 pesos, que se traducen en 1,9 dólares de los Estados Unidos de monto independiente de recuperación. Es una cantidad absoluta destinada exclusivamente para contribuir a la recuperación del poder adquisitivo del salario, pero con la restricción de no ser utilizado como referencia para fijar incrementos en los demás salarios vigentes en el mercado laboral, incluyendo los salarios contractuales.

Esta restricción, aplicable tanto al sector privado como al público, presenta un obstáculo directo al aumento de los salarios contractuales a través de la negociación colectiva. Tal determinación ha afectado de manera notable a las universidades públicas en México, donde los salarios contractuales no han tenido incrementos proporcionales al mínimo general. Además, la reducción del presupuesto destinado a la educación superior ha exacerbado esta situación: en esta última década, el presupuesto educativo se ha mantenido sin cambios significativos.

En el ámbito de los trabajadores de la iniciativa privada, el esquema de tercerización ha provocado que trabajadores que se desempeñan bajo este esquema al servicio de una empresa contratista perciban una remuneración menor que la recibida por los trabajadores de acuerdo al contrato colectivo.

Lo anterior ha provocado una discriminación sistemática que contradice los principios del trabajo decente, como el derecho a percibir un salario remunerador y el derecho a la negociación colectiva. Esta violación sistemática de los derechos laborales desincentiva la afiliación sindical y la negociación colectiva, creando una paradoja donde parece más beneficioso no tener contrato colectivo de trabajo.

No podemos omitir señalar que la Recomendación núm. 90 sugiere algunas medidas para aumentar el rendimiento laboral de las mujeres trabajadoras y facilitar entonces la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Entre estas se encuentran la promoción, la igualdad de facilidades para acceder a servicios de orientación, formación profesional y colocación, así como el otorgamiento de servicios sociales que atiendan las necesidades de las madres trabajadoras o con responsabilidades familiares.

A la fecha, si bien ha existido un impulso importante a la agenda feminista desde el actual Gobierno, es poca la promoción e información sobre la brecha salarial y la debida aplicación de este principio, así como sobre los mecanismos para hacerlo exigible. Es claro que no existe un sistema nacional de cuidados que garantice que no solo las mujeres sean quienes en mayor porcentaje continúan haciéndose cargo del rol de cuidadoras abandonando el trabajo y la posibilidad de trabajar y alcanzar mejores puestos y mejores salarios.

Si bien es cierto que México está experimentando una transformación histórica con la elección de su primera mandataria mujer y que contará con el apoyo de la mayoría en el poder legislativo, es urgente el acompañamiento técnico de la OIT para mejorar el diálogo social real y efectivo entre Gobierno, sindicatos y empleadores.

Es necesario crear una base de datos anual que contenga una metodología adecuada que permita direccionar las reformas constitucionales, ajustes legislativos necesarios y el diseño de las instituciones que sean compatibles para determinar el valor del trabajo y los principios del Convenio y la Recomendación núm. 90.

Miembro gubernamental, Chile, hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC) - Agradecemos la información proporcionada por el Gobierno sobre las medidas promovidas para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el mercado laboral, y en específico para asegurar la igualdad de remuneración.

Tomamos nota de la congruencia entre los cambios legislativos impulsados en los últimos años y las políticas públicas en materia laboral implementadas por el Gobierno, para la reducción de la brecha salarial de género y la recuperación del poder adquisitivo de los salarios mínimos impactando de manera positiva a las mujeres.

Observamos con interés las acciones tendientes a verificar el cumplimiento de la normatividad laboral relacionada con las disposiciones del Convenio, en particular, el reciente lanzamiento del Protocolo de inspección laboral con perspectiva de género.

De igual forma, tomamos nota del desarrollo y promoción de los diversos instrumentos de adopción voluntaria para fomentar una cultura laboral tendiente a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, la no discriminación y la inclusión laboral.

Instamos al Gobierno a continuar los esfuerzos, el diálogo social y la coordinación entre poderes y niveles de Gobierno, para asegurar que el principio de igualdad de remuneración se adopte en todos los sectores y actividades económicas.

Finalmente, el GRULAC insta a la OIT a brindar la asistencia que, a solicitud del Gobierno y los interlocutores sociales, se requiera para consolidar los resultados de dichos progresos expuestos por el Gobierno de México.

Miembro empleador, Argentina - El sector empleador argentino agradece, tanto la información suministrada por el Gobierno como el compromiso expresado con respecto al cumplimiento del Convenio cuya aplicación estamos discutiendo.

En primer lugar, queremos subrayar la importancia del Convenio en su carácter de convenio fundamental y nuestro firme compromiso con la igualdad salarial entre mujeres y varones.

En particular, creemos que en este caso resulta necesario poner en valor las previsiones del artículo 4 del Convenio, sobre el deber los Estados de colaborar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del Convenio.

Tomamos nota de que el Gobierno ha suministrado información con respecto a la preparación de múltiples revisiones legislativas para integrar el principio de igualdad de género en el marco normativo del país, así como en los mecanismos de seguimiento y revisión de políticas públicas.

Hemos oído con atención las informaciones suministradas por el Gobierno sobre instancias de diálogo social con las organizaciones de empleadores y trabajadores. para definir las distintas medidas promovidas, y solicitamos que brinde más información relativa a cómo está colaborando con las organizaciones de empleadores y trabajadores en este asunto.

Animamos al Gobierno para que haga sus mayores esfuerzos a nivel nacional para lograr, en la práctica, una mayor disminución de la brecha salarial entre mujeres y varones, así como para asegurar la consulta institucionalizada y efectiva de los actores sociales, en las etapas de diseño, implementación, revisión y seguimiento de tales políticas, como instrumento para garantizar el diseño de estrategias efectivas equilibradas.

Miembro trabajadora, Perú - Hablo en nombre de los trabajadores y trabajadoras de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú. El derecho a percibir igual remuneración se vincula con la prohibición de discriminar, y es así como lo recoge la normativa internacional. Así el Convenio ratificado por el Estado mexicano en 1952, regula el principio de «igualdad de remuneración por trabajo de igual valor», el cual no se refiere a labores idénticas. Son más de setenta años que ha tenido el Gobierno para la implementación del Convenio a través de su normativa nacional. El artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: «a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia, también iguales, debe corresponder salario igual».

Como vemos, esta norma condiciona y restringe el principio a un tema de jornada y productividad, y no al valor del puesto en sí. Por ello, es necesario una adecuación legislativa que vaya de la mano con lo regulado con el Convenio.

Asimismo, es importante precisar que las condiciones que señala la norma mencionada afectan especialmente a las mujeres, quienes durante su vida laboral se convierten en madres, no cumpliendo una jornada completa por el uso de sus licencias, y no tendrán la misma productividad al ausentarse del centro de trabajo por un tiempo. Es decir, que el ejercer sus derechos como madres trabajadoras, puede traer consigo un perjuicio en la percepción de sus remuneraciones.

El artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer establece que es obligación de los Estados implementar medidas temporales dirigidas a acelerar la igualdad *de facto* entre el hombre y la mujer. En ese sentido, no se espera que los Estados mantengan una posición abstencionista o neutral frente a la brecha salarial por género, sino que, por el contrario, generen las condiciones necesarias para superar cualquier situación de desigualdad detectada.

En este sentido, el Gobierno debería contar con estudios de brechas salariales que vayan de la mano con lo señalado en el Convenio, a fin de identificar y corregir la discriminación salarial, para determinar el valor real del trabajo.

Así, el Gobierno podrá adoptar normativas con miras a la consecución de la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la cual se centra en igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor, para lo cual puede contar con el acompañamiento de la asistencia técnica de la OIT.

Finalmente, saludamos el haber escuchado por parte del Gobierno que cuentan con un protocolo con perspectiva de género en la inspección del trabajo, el cual debería haber sido consultado con los mandantes. No puede ser un documento de gabinete, sino que tiene que ser un documento consensuado, puede ser dialogado y opinado para que tenga mayor efectividad en el territorio.

Asimismo, creemos que se debe fortalecer el sistema inspectivo, pero no solamente en documento, sino que contando con una cantidad adecuada de inspectores del trabajo. Y si contamos con un protocolo especializado, se debe crear un grupo también especializado en igualdad y no discriminación, a fin de verificar el cumplimiento de la normativa nacional e internacional.

Un sistema inspectivo con un número adecuado. Así para 2020 había un inspector por cada 160 000 trabajadores, cantidad cuatro veces menor que los recomendados por la OIT. En 2020 había un total de 400 inspectores; en lo que respecta a la inspección, para estos temas hay mucho que trabajar, necesitamos voluntad política, presupuesto y ganas de querer mejorar y qué mejor que el diálogo social.

Miembro trabajador, España - Nos ocupa un Convenio de cuya aplicación real depende toda la población mexicana, porque el principio de igualdad salarial para trabajo de igual valor entre hombres y mujeres concierne al conjunto del país, y no solo a las mujeres. Porque todas y todos ganamos cuando un país, México, España o Costa Rica, avanza en igualdad.

La justicia retributiva nos concierne a todas y a todos, a Gobiernos, a empleadores y a los trabajadores y las trabajadoras. La violencia contra las mujeres, sea física, psicológica o económica, es una lacra en todo el mundo. Y quien la utilice con otros fines que no sean el de acabar con ella, merece el más profundo de los desprecios.

México tiene una de las brechas salariales más altas de los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), de aproximadamente el 35 por ciento. Además, y como en otras muchas partes del mundo, las mujeres mexicanas ocupan tareas y sectores peor remunerados que sus compañeros.

Como bien sabemos en España y como se ha mencionado, para acabar con la brecha es necesario primero, un estudio detallado con datos desgregados por género, actividad económica, edad, categorías profesionales, complementos, horas de trabajo, cifras de empleo a tiempo parcial no deseado, etc.

Las organizaciones sindicales mexicanas han dado enormes pasos en el ámbito de la igualdad, también lo ha hecho el Gobierno, al que me referiré después; sin embargo, los datos evidencian que son precisamente los empleadores los que menos han hecho. La certificación que prevé la Norma Mexicana en igualdad laboral y no discriminación es una base voluntaria, en la que poder incluir los datos antes referenciados, es un buen ejemplo de esto. Vemos con sorpresa cómo de los 604 centros de trabajo registrados, solo la mitad de ellos son privados, lo que da buena muestra del interés real del sector privado. Solo 300 centros de trabajo

privados en México han decidido tomarse en serio el principio de «igual salario para trabajo de igual valor».

Cuando el Gobierno en virtud del artículo 4, que acaban de recordar los empleadores, pide a estos luchar contra la discriminación, parece que los empleadores no saben, ni quieren saber qué sucede, ni a qué se debe, ni cuáles son los trabajos y tareas que realizan cada uno de las y los trabajadores de su plantilla. En definitiva, ni de manera voluntaria, ni mandatada, los empleadores mexicanos quieren estadísticas oficiales que incluyan un catálogo de puestos de trabajo con todas las remuneraciones que contempla el artículo 1 del Convenio.

Curiosamente parece que ese estudio lo tienen hecho cuando han de ejecutar despidos masivos, y entonces saben perfectamente qué tarea realiza cada uno, qué complementos cobra, y toda la información sobre la plantilla.

Dije al principio que tenemos que luchar por la igualdad y, según la escasa participación empresarial en la iniciativa, es evidente que se necesita avanzar en la normativa, no solo en la voluntariedad, para lograr el compromiso empresarial.

El Gobierno ha implementado, como hemos visto, algunas medidas, aunque estas son insuficientes. Ha aumentado de manera impresionante la cuantía del salario mínimo, que es percibido por más mujeres que hombres, y una subida de este, supone un aumento inmediato de las condiciones de vida de millones de mujeres.

Pero hace falta más, porque pese al aumento del salario mínimo, la realidad dice que, por ejemplo, docentes y administrativos del sistema educativo, que desempeñan un trabajo de igual valor, no perciben igual salario si son hombres o mujeres.

México tendrá la primera mujer presidenta de un país de América del Norte. Una oportunidad única de hacer las cosas de manera diferente, tras años de empresas que no pagan igual a mujeres y a hombres por un trabajo de igual valor, pese a la lucha del Gobierno por acabar con esta discriminación.

Animo pues, a esta Comisión a invitar a la asistencia técnica, y a la nueva presidenta a que fomente la negociación colectiva para desarrollar el mandato legal establecido en el artículo 153-K, fracción XIV de la Ley Federal del Trabajo, y que asimismo modifique las disposiciones restrictivas a nivel constitucional y legal, para que México esté en plena conformidad con el Convenio.

Miembro empleador, Costa Rica - En primer lugar, el sector empleador de Costa Rica desea agradecer al Gobierno por la información brindada a esta Comisión respecto al cumplimiento del Convenio por parte de su país.

Como ha mencionado nuestra vocera, los miembros empleadores destacan la enorme trascendencia del Convenio, un instrumento que busca 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.

El Convenio forma parte de los denominados convenios de carácter fundamental y como la propia Oficina ha señalado: «estos convenios son fundamentales para garantizar los derechos de los seres humanos en el trabajo, con independencia del nivel de desarrollo de los Estados Miembros. Estos derechos son condición previa para el desarrollo de los demás, por cuanto proporcionan el marco necesario para esforzarse en mejorar libremente las condiciones de trabajo individuales y colectivas».

Nuestras sociedades deben avanzar firmemente hacia cerrar las brechas de género en el mundo del trabajo. Estamos llamados a promover aquellas reformas en el marco jurídico y a

la adopción de políticas públicas necesarias para evitar la discriminación de la mujer en el mundo del trabajo, siempre en el marco del tripartismo y del diálogo social.

Consideramos que el marco jurídico mexicano cuenta con un adecuado y razonable nivel de protección al principio de igualdad de remuneración, pues como se ha dicho en intervenciones precedentes, desde su propia Constitución, garantiza la igualdad ante la ley de hombres y mujeres, y, más específicamente, prescribe que, para el trabajo igual, debe corresponder igual salario, esto sin tener en cuenta el género o nacionalidad.

Asimismo, el Gobierno ha informado de avances en la revisión de la Norma Oficial Mexicana NOM-025 y otras medidas de carácter legislativas y administrativas, que, a nuestro juicio, muestran un progreso en la implementación del Convenio.

A modo de conclusión, queremos instar al Gobierno a continuar avanzando en estos esfuerzos de fortalecimiento normativo y, sobre todo, en el de lograr una mejor y más eficaz implementación práctica. Lo anterior, siempre en un marco de consulta directa y diálogo con los interlocutores sociales más representativos de trabajadores y empleadores.

Miembro trabajador, Honduras - Observamos que, después de seis años, México es incluido nuevamente en la lista corta sometidas en esta Comisión. Es imperativo que la Comisión recuerde al Gobierno mexicano que, al incorporarse libremente a la OIT, ha aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, comprometiéndose a lograr los objetivos generales, como es la libertad sindical, la negociación colectiva y el principio fundamental a la igualdad de remuneración.

De acuerdo con el artículo 2 del Convenio, el principio de «trabajo de igual valor» debe aplicarse por medio de contratos colectivos. Reconocemos que en México hay un avance legal respecto a la negociación colectiva. No obstante, la puesta en marcha de la reforma laboral de 2019 se ha llevado a cabo sin el debido diálogo social y consulta a los trabajadores. Esto se ha reflejado en varios aspectos como la omisión en dar cumplimiento a las medidas legislativas para cumplir con las recomendaciones de la Comisión.

Las mujeres en México enfrentan barreras significativas para acceder a puestos de dirección y alta gerencia, lo que contribuye a la desigualdad salarial. A menudo, los puestos de mayor responsabilidad y mejor remunerados son ocupados principalmente por hombres. Un estudio de 2022, de la OCDE, reveló que solo el 10 por ciento del total de las direcciones de finanzas, y 21 por ciento de las direcciones de áreas jurídicas de las empresas, han sido ocupadas por mujeres. Ello sin dejar de lado que las mujeres se ubican predominantemente en sectores como la educación, la salud y el trabajo social, que es importante, que tradicionalmente reciben menos remuneración que sectores como la ingeniería y las tecnologías de la información, dominados por hombres.

La falta de transparencia en las políticas salariales del Gobierno y la escasa disponibilidad de datos desglosados por género dificultan la identificación y corrección de la discriminación salarial, y la determinación del valor real del trabajo. Es urgente contar con mecanismos adecuados para monitorear y reportar las diferencias salariales; sin ello, las violaciones al Convenio persistirán y no podrán ser abordadas de manera efectiva.

La disposición limitada de este principio en la Constitución mexicana data de 1917, por lo que resulta inquietante que, al paso de setenta y dos años de la ratificación del Convenio, la legislación mexicana no incorpore el principio de «trabajo de igual valor» y, aún más, que los comentarios aportados en el Informe se limiten únicamente a actos de buena fe y a reformas secundarias.

Observador, Confederación de los Trabajadores de las Universidades de las Américas (CONTUA) - Hablo en nombre de la CONTUA para referirnos al nivel de compromiso de México con el cumplimiento de las prescripciones del Convenio que fue adoptado en 1951, e inmediatamente después, al año siguiente, fue ratificado por México.

En tal sentido, queremos empezar por reconocer los avances en materia de política social que se han producido en México en el último sexenio, sin dudas, esto se ve reflejado en la gran elección realizada por la recientemente electa Presidenta Claudia Sheinbaum, quien será la primera mujer de la historia en alcanzar tan alto cargo, y quien ha anticipado durante su campaña electoral una política de brazos abiertos con el movimiento sindical. Saludamos su elección, y confiamos en que honre ese compromiso.

Los convenios de la OIT relacionados con los salarios forman un sistema integral que busca garantizar la justicia y equidad laboral en todo el mundo. Entre esos convenios, destacamos el aquí analizado Convenio núm. 100, el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

El Convenio establece la igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras por un trabajo de igual valor, abordando directamente la cuestión de la discriminación salarial por género; por otro lado, el Convenio núm. 131 promueve la fijación de salarios mínimos adecuados, asegurando que todos los trabajadores reciban una remuneración que les permita vivir con dignidad; por su parte, el Convenio núm. 111 combate la discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo la discriminación salarial basada en cualquier motivo, como raza, religión, opinión política, origen nacional, entre otros.

Estos convenios no operan de manera aislada; juntos, forman un sistema cohesivo que aborda diferentes aspectos de la remuneración y la igualdad en el trabajo. Mientras el Convenio núm. 100 y el Convenio núm. 111 se centran en eliminar las brechas salariales y la discriminación, el Convenio núm. 131 asegura que exista un umbral mínimo de salario para todos los trabajadores. Este enfoque integral permite una protección más completa y eficaz de los derechos laborales, fomentando un entorno laboral justo y equitativo.

Es a partir de esta mirada integral del sistema normativo que venimos a realizar algunas observaciones puntuales. En los países de nuestra región existen grandes deudas sociales, injusticias y desigualdades, que en algunos casos recaen sobre grupos muy importantes de personas a pesar de la existencia de normas nacionales e internacionales que exigen satisfacer esas demandas.

En razón de esto, queremos solicitar al Gobierno que atienda en forma urgente la situación de los trabajadores universitarios en México.

Más allá de los avances importantes con respecto a la aplicación de políticas que generaron crecimiento en el salario mínimo en México, los salarios contractuales de los trabajadores universitarios no han crecido al mismo ritmo, lo que ha provocado que actualmente existan más de 45 000 trabajadores universitarios con salarios inferiores al mínimo constitucional.

Este grupo de trabajadores, que tenemos el honor de representar desde la CONTUA y la Internacional de Servicios Públicos, son los únicos en el país de los sectores público y privado en estas condiciones. Es por ello que venimos exigiendo el presupuesto necesario para, por lo menos, nivelar a estos trabajadores en el nivel mínimo salarial establecido en México, y de allí por supuesto ir llegando al número justo.

Solicitamos desde aquí, que el representante del Gobierno impulse una mesa de diálogo urgente para superar esta situación, otorgando condiciones de dignidad a los salarios de nuestros compañeros y compañeras.

Chairperson – I can see no more requests for the floor, so I now invite the Government representative of Mexico, to deliver his concluding remarks.

Representante gubernamental - Agradecemos las opiniones y posiciones expresadas por los tres grupos mandantes de la OIT respecto de este caso. Tomamos nota de cada una de estas opiniones y posiciones.

Como comentamos en nuestra primera intervención, nuestro Gobierno ha tenido un diálogo constante sobre este importante tema con representantes de trabajadores y de empleadores de México, antes y durante esta Conferencia. Nuestra relación con ellas y ellos es cercana y nuestra comunicación constante.

El tema de la igualdad de remuneración es uno de muchos temas del mundo laboral en que los tres sectores dialogamos y llegamos a acuerdos, respetando siempre nuestras diferencias y autonomía.

Como habrán notado a lo largo de la Conferencia, en esta y en todas las comisiones, trabajadores, empleadores y el Gobierno de México participamos en el diálogo, las negociaciones, las redacciones y enmiendas de manera activa. La delegación de México tiene en la OIT un vigor y un ánimo de concertación del que francamente nos sentimos muy orgullosos.

Respecto al Convenio, queremos reafirmar seis puntos que nos parecen centrales sobre su aplicación en México y los retos futuros.

En primer lugar, sobre la legislación nacional mexicana, de manera progresiva la legislación laboral en México ha sido reformada para asegurar que la aplicación del principio de igualdad de remuneración en el trabajo sea respetado y cumplido. Así se expuso en la primera intervención y así también lo han constatado de manera clara y detallada los representantes de empleadores y trabajadores.

Estamos convencidos de que, al continuar dialogando sobre el camino a seguir para dar cumplimiento a las disposiciones del Convenio, podremos llegar a un entendimiento sobre los siguientes pasos de reformas a la legislación. Esto, desde luego, incluirá la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo y otras disposiciones, que ya fue parcialmente aprobada en el Congreso, para una mayor armonización con el Convenio.

En segundo lugar, sobre la reducción de la brecha salarial de género, hemos expuesto la forma en que la política salarial de la administración del Presidente Andrés Manuel López Obrador, sin precedentes en nuestro país, ha contribuido de manera significativa en la reducción de la brecha salarial de género.

Hemos dado así datos duros sobre ello. Para repetir un dato fundamental, comentamos que entre 2019 y 2024 se redujo la brecha salarial de género en un 27,7 por ciento a nivel municipal en el sector formal y en municipios donde residen las mujeres más pobres se redujo en casi un 64 por ciento. Esta es la materialización en nuestro país de la brecha salarial de género; además, este logro ha demostrado, en la práctica, que el aumento al salario mínimo no genera inflación y no genera desempleo.

Los datos presentados, provenientes de la Encuesta nacional de empleo y ocupación, así como de diversos estudios realizados por la Comisión nacional de salarios mínimos, dan

cuenta de la relevancia que para el Gobierno de México tiene la igualdad sustantiva entre hombre y mujeres, y en específico en relación con la remuneración.

Es importante mencionar que el Presidente López Obrador recientemente envió al Congreso una iniciativa de reforma para que a rango constitucional sea obligatorio en México incrementar el salario mínimo cada año por encima de la inflación.

En tercer lugar, sobre la inspección laboral con perspectiva de género, somos conscientes de que los esfuerzos emprendidos deben ser reforzados con la vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral. Es por ello por lo que la inspección del trabajo se está transformando. En los últimos cinco años se han reenfocado las actividades de inspección para mejorar sus herramientas mediante una nueva perspectiva que pone en el centro de la labor inspectora la salvaguarda de los derechos de las personas trabajadoras y el cumplimiento de la legislación laboral.

Actualmente, la labor inspectora se realiza empleando todos los medios tecnológicos, normativos y de información disponibles.

En cuanto a la materia del Convenio, con el Protocolo para la inspección laboral con perspectiva de género, como señalamos, podremos analizar la situación actual de la brecha de género en el empleo, y ello nos permitirá conocer las necesidades y las acciones específicas por emprender de manera conjunta con nuestros interlocutores sociales.

En cuarto lugar, sobre los mecanismos de libre adopción, en México ya se ha avanzado en el fortalecimiento e impulso al marco normativo laboral para que el trabajo sea digno y decente. A la par, continuaremos promoviendo una cultura laboral de conocimiento y respeto de los derechos humanos y laborales con un enfoque de responsabilidad compartida. Esto, se hará a través de los diversos mecanismos de libre adopción que se implementan para permitir que sean los centros de trabajo mismos los que evalúen su nivel de cumplimiento con la legislación nacional, determinen sus áreas de oportunidad y realicen las acciones conducentes. El ejemplo que hemos compartido previamente, la Norma Mexicana núm. 25, ha tenido logros evidentes y cuantificables, como hemos señalado. Se continuará discutiendo, de manera tripartita, la evolución de esta norma para tener un mayor alcance, incluyendo la posibilidad de que se vuelva una norma obligatoria.

Por otro lado, se continuará dialogando con los Gobiernos estatales sobre los mecanismos que ya tienen, para explorar espacios de colaboración. Y también continuaremos con las amplias campañas de difusión de los derechos laborales que en esta administración hemos puesto en marcha, así como propiciando el acercamiento de los empleadores y trabajadores a los servicios de orientación, de asesoría jurídica y capacitación.

En quinto lugar, me gustaría compartirles que hace poco la OIT se acercó al Gobierno de México para invitarlo a sumarse a la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC, por sus siglas en inglés) considerando que nuestro país cumple con 9 de los 11 criterios que EPIC determina para la adhesión de sus países miembros.

Si bien aún no nos sumamos a esta Coalición, la eventual adhesión de México se vislumbra como una oportunidad para fortalecer las agendas nacionales de género y trabajo, así como la maximización de los avances que ya existen en la materia.

Y en sexto lugar, sobre la corresponsabilidad tripartita, para consolidar estos avances se requiere trabajar por la unión y la justicia social que protejan y garanticen las libertades y los derechos de todas las personas trabajadoras. Para ello, será necesario seguir impulsando la

concertación y diálogo tripartito, con un enfoque de responsabilidades compartidas por todos y todas las que componemos el mundo del trabajo.

Lo anterior, nos permitirá alcanzar estrategias comunes para promover la productividad y la estabilidad de las fuentes de empleo y, al mismo tiempo, la tutela y mejora continua de los salarios, las prestaciones y las condiciones laborales de las y los trabajadores, y cimentar la mejora constante del mercado laboral en nuestro país.

Para concluir, queremos compartirles que en México gozamos de la estabilidad social, económica y política necesaria para continuar con el diálogo social y para seguir avanzando en lo que aquí hemos planteado como retos futuros para el Convenio.

Como ustedes saben, hace una semana y media tuvimos una elección histórica en México, en la que por primera vez fue elegida una mujer para el cargo de representación popular más importante de nuestro país, la Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, será a partir del 1.º de octubre la Presidenta de México.

Esto implica continuidad en la relación estrecha con los sectores trabajador y empleador, y una agenda feminista transversal.

Con los demás órdenes de gobierno, tanto el legislativo como el judicial, sin duda encontraremos coincidencias para avanzar esta agenda, y específicamente en lo relacionado a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, en pos de eliminar definitivamente la brecha salarial de género.

Por lo pronto, recibiremos con atención y respeto los comentarios y recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Miembros trabajadores - Agradecemos al Gobierno de México por la información proporcionada a nuestra Comisión. Hemos escuchado atentamente la intervención del Gobierno y, en particular, sus propuestas de cambios legislativos para cumplir con el Convenio.

A pesar del potencial de estas reformas legislativas para corregir deficiencias con las normas internacionales, estas todavía no se han materializado totalmente. Actualmente, las relaciones laborales en México se basan en el principio de salario igual por trabajo igual, sin considerar el valor del trabajo en la determinación de la remuneración.

La Constitución y la Ley Federal del Trabajo garantizan una remuneración similar para trabajos iguales, pero no especifican qué se entiende por igualdad, ni reconocen que el género no debe influir en la cuantía del salario.

El concepto de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, según la OIT, es más amplio que la igualdad de remuneración por igual trabajo. Este concepto abarca casos en que hombres y mujeres realizan trabajos diferentes, y su aplicación requiere evaluar las actividades laborales mediante un método adecuado. Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo todavía no ha incorporado este principio de manera efectiva.

Una interpretación que incorpore los principios del Convenio proporcionaría una mayor protección a los trabajadores y trabajadoras, alineándose con los estándares internacionales y permitiendo la inclusión del valor del trabajo en la práctica diaria.

La problemática de que un trabajo sea de igual valor afecta a los trabajadores y trabajadoras, a los empleadores y jueces, y es necesario crear un criterio vinculante que refleje fielmente las disposiciones del Convenio. Del mismo modo, es imprescindible la garantía normativa de integración paritaria en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

No obstante, tomamos nota del compromiso del Gobierno con el diálogo tripartito y, por esta razón, lo alentamos a llevar a cabo las siguientes acciones: en primer lugar, a través del diálogo social, a realizar una valoración objetiva del empleo y los salarios en México empleando los métodos técnicos necesarios que consideren descripciones del trabajo, la clasificación de su contenido a partir de factores como las competencias, responsabilidades, esfuerzos y condiciones de trabajo, con independencia de la denominación de los puestos y libre de estereotipos por razón de género, entre otros; en segundo lugar, a realizar consultas con los interlocutores sociales para la mejor definición de los protocolos de la inspección de trabajo; en tercer lugar, a continuar impulsando las reformas legislativas que correspondan para incorporar completamente el principio de trabajo de igual valor a la normativa constitucional y laboral mexicana, y adecuar las instituciones gubernamentales involucradas; en cuarto lugar, a promover activamente la igualdad de remuneración cuando no esté en posibilidad de asegurarla directamente; y en quinto lugar, y último, a continuar teniendo en cuenta la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo.

Instamos al Gobierno a seguir trabajando en la implementación práctica de estas reformas para garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Apreciamos los avances legislativos, pero es crucial realizar esfuerzos adicionales para asegurar la aplicación efectiva del Convenio en México y así reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Miembros empleadores - Los empleadores queremos agradecer a los distintos oradores que han tomado la palabra, y en particular al Gobierno de México, por sus intervenciones y por la información facilitada.

En nuestras observaciones finales queremos subrayar la importancia del Convenio como convenio fundamental y como instrumento para promover la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, y contribuir al desarrollo sostenible y a la equidad de género en el ámbito laboral.

Respecto a las intervenciones de algunos oradores, queremos aclarar dos puntos:

- 1) el salario mínimo se ha incrementado sustancialmente en México gracias al acuerdo que se ha logrado entre empleadores y trabajadores y que ha apoyado y acompañado el Gobierno. Dichos incrementos se iniciaron en 2017 y han continuado hasta la fecha; y
- 2) actualmente la CONASAMI sí está conformada por mujeres. De hecho, el 50 por ciento (es decir, 19 miembros) son mujeres y participan activamente en la definición del salario mínimo en México.

Recordamos además que la Comisión que nos convoca hoy está llamada a revisar el cumplimiento de un Convenio por parte del Gobierno, no por parte del sector privado.

Por otro lado, tomamos nota de las iniciativas presentadas por el Gobierno y los avances que se han realizado para lograr el cumplimiento del Convenio.

Los miembros empleadores concluimos que la legislación en vigor parece abordar adecuadamente la gestión que esencialmente consiste en la implementación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, y consideramos necesario alentar al Gobierno a realizar mayores esfuerzos a nivel nacional, de la mano de los interlocutores sociales más representativos, para avanzar en la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres y lograr el cumplimiento efectivo en la práctica del Convenio.

Reiteramos que no es suficiente que el Gobierno ratifique e incluya las normas en su legislación si en la práctica no hay una efectiva implementación que derive en resultados concretos y medibles.

Finalmente, solicitamos al Gobierno, en línea con lo estipulado por la Comisión de Expertos:

- 1) que envíe información detallada sobre la aplicación del Convenio antes del 1.º de septiembre del año en curso;
- 2) que todas las modificaciones y actualizaciones normativas que se mencionaron por parte del Gobierno y que se lleguen a plantear en adelante se realicen a través del diálogo social efectivo y en consulta con los interlocutores sociales más representativos, y
- 3) que continúe con la recopilación de información estadística para continuar analizando con mayor profundidad el cumplimiento del Convenio en la práctica, y en particular la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Hacemos eco de lo indicado por el Gobierno y lo alentamos a que solicite asistencia técnica a la OIT para que continúe avanzando en la implementación del Convenio.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

Al tiempo que acogió con agrado las propuestas legislativas formuladas por el Gobierno para cumplir el Convenio, la Comisión tomó nota de que estas reformas seguían requiriendo un examen exhaustivo a fin de garantizar el pleno cumplimiento del Convenio.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a:

- **realizar un estudio exhaustivo sobre el empleo y los salarios en el país, incluidas las disparidades salariales, teniendo en cuenta factores como las competencias, las responsabilidades, las tareas y las condiciones de trabajo, con independencia del puesto de trabajo, y libre de cualquier estereotipo de género;**
- **dar plena expresión legislativa al principio de igual remuneración por «trabajo de igual valor» establecido en el Convenio;**
- **promover y establecer mecanismos efectivos de detección y control del cumplimiento a fin de garantizar que el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor se aplique en la práctica, y**
- **recopilar información estadística para analizar con más detenimiento el cumplimiento del Convenio en la práctica y la brecha de remuneración entre hombres y mujeres.**

La Comisión invitó al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT a fin de garantizar el cumplimiento de sus obligaciones derivadas del Convenio en la legislación y en la práctica.

Representante gubernamental - Agradecemos a la Comisión por la elaboración de las conclusiones respecto al caso individual de México en la Comisión. Estamos convencidos de que los trabajos de esta Comisión enriquecen el diálogo entre los actores del mundo del trabajo, y ello nos permite avanzar bajo un enfoque de responsabilidades compartidas hacia la justicia social y el trabajo decente. En ese sentido, refrendamos el compromiso de México con la OIT, con su sistema de supervisión de normas y con el diálogo social tripartito. Tomamos nota de las conclusiones emitidas y agradecemos a la Oficina de la OIT, por su disposición para brindar asistencia técnica al Gobierno de México y a los interlocutores sociales a fin de consolidar los resultados obtenidos. Finalmente, reiteramos la disposición del Gobierno para continuar avanzando en garantizar el principio de igualdad de remuneración consagrado en el Convenio.