



**Olga Patricia Sosa Ruiz**  
SENADORA DE LA REPÚBLICA

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRANSPARENCIA SALARIAL, A CARGO DE LA SENADORA OLGA PATRICIA SOSA RUIZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO MORENA.**

**Olga Patricia Sosa Ruiz**, senadora integrante de la LXVI Legislatura del Honorable Congreso de la Unión, del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento de Regeneración Nacional (Morena), con fundamento en lo dispuesto en el artículo 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 8, numeral 1, fracción I, 164 y 169 del Reglamento del Senado de la República, somete a consideración del Pleno la presente Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo en materia de transparencia salarial, con base en la siguiente:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El 9 de octubre de 2024, la Presidenta Dra. Claudia Sheinbaum Pardo envió al Senado de la República la Iniciativa con Proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 4°, párrafo primero; 24, párrafo noveno; 41, párrafo segundo; 73, fracción XXI, penúltimo párrafo; 123, apartados A, fracción VII y B, fracción V y se adiciona un último párrafo al artículo 4° y un segundo párrafo de la fracción IX del artículo 116, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Estas Reformas Constitucionales tienen por objeto la protección y ampliación de los derechos de las mujeres, lo que implica la modificación a seis artículos de la Constitución Política: 4°; 21; 41; 73; 116 y 123, además de siete leyes secundarias, para hacer realidad la igualdad sustantiva; la perspectiva de género, el derecho a una vida libre de violencia y la igualdad salarial entre géneros.

Esta iniciativa fue aprobada en ambas Cámaras del Congreso de la Unión y en diversas legislaturas de las entidades federativas, por lo que el Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 4o., 21, 41, 73, 116, 122 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 15 de noviembre de 2024.

Esta primera reforma constitucional enviada por la presidenta Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, en materia de igualdad sustantiva, destaca para efectos de la presente iniciativa en lo relativo a que obliga a la igualdad salarial entre mujeres y



Olga Patricia Sosa Ruiz  
SENADORA DE LA REPÚBLICA

hombres. Pues en el artículo 123, apartados A, fracción VII y B, fracción V constitucional, con esta reforma se establece que:

**“para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta **sexo, género** ni nacionalidad. **Las Leyes establecerán los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género.**”**

Esta reforma es de gran calado, toda vez que, de acuerdo con el Fondo Monetario Internacional<sup>1</sup>, demasiadas mujeres quedan al margen de las oportunidades económicas, lo cual no solo es injusto, sino que perjudica el crecimiento y la resiliencia de todos. Pues en los países donde la desigualdad de género es mayor, una reducción de la brecha en la participación de las mujeres en la fuerza laboral podría traducirse en un incremento medio del producto económico del 35%, sin embargo, múltiples factores lo impiden.

En este rubro destaca la situación de nuestro país, pues en disparidad salarial entre mujeres y hombres, México se encuentra en la posición 119 de 146 economías en el Índice Global de Brecha de Género 2024 del Foro Económico Mundial.

La brecha salarial de género es la diferencia entre los ingresos que perciben las mujeres y los hombres por realizar el mismo trabajo. Y de acuerdo con un informe de la OCDE, la brecha salarial entre hombres y mujeres es uno de los tres aspectos más importantes de la desigualdad de género.

En nuestro país en 20 años, apenas ha disminuido 0.4 puntos porcentuales la diferencia entre los ingresos laborales de las mujeres y los hombres; ellas siguen percibiendo 85 pesos por cada 100 pesos que ganan ellos, de acuerdo con un análisis del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO).

Actualmente, en el país la fuerza laboral femenina gana en promedio 15% menos que las remuneraciones que reciben los hombres; sin embargo, advierte el mismo centro de investigación, en la informalidad esta disparidad alcanza el 20 por ciento<sup>2</sup>.

Para las mujeres que trabajan, es clara la desventaja que enfrentan con respecto a los hombres, pues su ingreso anual promedio es 54.5% más bajo, la tercera brecha de género más alta de los 37 países que conforman la OCDE.

---

<sup>1</sup> Cómo cerrar la brecha de género y hacer crecer la economía mundial, FMI, recuperado de: <https://www.imf.org/es/News/Articles/2022/09/08/blog-md-how-to-close-gender-gaps-and-grow-economy>

<sup>2</sup> Brecha salarial de género: Un desafío con escasos avances en México, El Economista, 18 de septiembre de 2024, recuperado de: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Brecha-salarial-de-genero-Un-desafio-con-escasos-avances-en-Mexico-20240917-0129.html>



Olga Patricia Sosa Ruiz  
SENADORA DE LA REPÚBLICA

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

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares Estacional (ENIGH E) 2022<sup>4</sup>, en 2022, el ingreso promedio trimestral monetario por persona fue de 26 860 pesos. Para los hombres, este monto fue de 33 964 pesos; para las mujeres, de 19 336. Las cifras representan una brecha entre ambos sexos de 14 628 pesos al trimestre; es decir, las mujeres tuvieron un ingreso corriente promedio trimestral 43.1 % menor que los hombres.

Las desigualdades salariales entre mexicanas y mexicanos tienen un comportamiento diferente según la zona del país, de acuerdo con el análisis de Banco de México (Banxico) con base en el Reporte sobre las Economías Regionales Octubre - Diciembre 2023.

Estos son los salarios promedios diarios de hombres y mujeres en el sector formal a nivel nacional y regional, y la brecha salarial en porcentaje, según Banxico.

---

<sup>3</sup> Brecha salarial, una de las grandes barreras para la igualdad de género, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer, recuperado de: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/brecha-salarial-una-de-las-grandes-barreras-para-la-igualdad-de-genero?idiom=es>

<sup>4</sup> Comunicado de prensa número 815/23, 14 de diciembre de 2023, INEGI, ENCUESTA NACIONAL DE INGRESOS Y GASTOS DE LOS HOGARES ESTACIONAL (ENIGH E) 2022, recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENIGH-E/ENIGH-E2022.pdf>



## Salario base de cotización IMSS y brecha salarial de género en el periodo 2019-2023

	Salario promedio (pesos reales julio 2018)		Brecha salarial de género
	Hombres	Mujeres	Porcentaje
<b>Nacional</b>	431.7	373.8	11.0
Norte	453.6	371.8	14.7
Centro norte	394.8	336.4	11.2
Centro	458.8	407.2	10.2
Sur	365.8	335.8	5.7

Fuente: *Un análisis de las brechas salariales de género en las regiones de México, 2024*, Banxico

Fuente: ¿Dónde hay mayor brecha salarial por género en México?, Expansión, recuperado de: <https://expansion.mx/economia/2024/09/18/brecha-salarial-por-genero-en-mexico>

De acuerdo con el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO)<sup>5</sup>, en México, 46% de las mujeres participan en la economía, lo que posiciona al país en el lugar 122 de 146. En cuanto a la brecha de ingresos por género, México ocupa el lugar 119, siendo este uno de sus mayores retos por atender y en nuestro país 49.5% de los profesionales técnicos son mujeres, lo que indica que se alcanzó un nivel de paridad en este aspecto.

Según ONU-Mujeres<sup>6</sup> las causas de la brecha salarial son el empleo a tiempo parcial, peores empleos, trabajos socialmente menos valorados, autominusvaloración e ignorancia de los empleadores.

Lo anterior, el mismo organismo internacional, lo explica de la siguiente forma:

<sup>5</sup> Índice Global de Brecha de Género 2024, recuperado de: <https://imco.org.mx/indice-global-de-brecha-de-genero-2024/>

<sup>6</sup> Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla, recuperado de: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial#:~:text=PEORES%20EMPLEOS&text=Las%20mujeres%20est%C3%A1n%20m%C3%A1s%20presentes,circunstancias%20que%20provocan%20esa%20discriminaci%C3%B3n.>



Olga Patricia Sosa Ruiz  
SENADORA DE LA REPÚBLICA

## **EMPLEO A TIEMPO PARCIAL**

Hechos:

- El porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial es mayor que el de los hombres.
- En muchas ocasiones, las mujeres reducen su jornada para hacer frente al trabajo no remunerado de cuidado de sus familias, especialmente a raíz de su maternidad.
- Los trabajos a tiempo parcial están peor remunerados que los trabajos a tiempo completo.

Consecuencias en el salario:

- Las mujeres ingresan menos dinero de los hombres, al ocupar trabajos a tiempo parcial en mayor porcentaje que los hombres. Por las mismas horas trabajadas, las mujeres cobran menos dinero que los hombres, al estar estos trabajos peor retribuidos.

Responsables:

- Existe aún en la sociedad un muy desigual reparto de los trabajos no remunerados de cuidados, que son realizados en su mayor parte por las mujeres, lo que limita su disponibilidad de horas para realizar un trabajo remunerado.
- En las parejas, asociado a un rol patriarcal, el ingreso de las mujeres se concibe como algo complementario al del hombre.
- Las administraciones y las empresas no ofrecen ayudas y posibilidades de conciliar, por ejemplo a través de más servicios públicos de cuidados de menores y personas mayores, limitando la disponibilidad horaria de las mujeres y los hombres.

## **PEORES EMPLEOS**

Hechos:

- Las mujeres están más presentes en sectores y empleos peor remunerados.
- Las mujeres tienen menos posibilidades de obtener empleos de mayor nivel, y de progresar en su carrera profesional, siendo la maternidad una de las circunstancias que provocan esa discriminación.



Olga Patricia Sosa Ruiz  
SENADORA DE LA REPÚBLICA

- Consecuencias en el salario:
- Las mujeres ingresan menos dinero de los hombres, al tener empleos peor remunerados.

Responsables:

- Existe aún en la sociedad un muy desigual reparto de los trabajos no remunerados de cuidados, que son realizados en su mayor parte por las mujeres, lo que limita sus oportunidades de desarrollo profesional.
- Los estereotipos de género en las empresas y organizaciones, que asocian los cargos de responsabilidad a los hombres (techo de cristal).
- Los poderes públicos, que deben regular y sancionar la discriminación de género.

**TRABAJOS SOCIALMENTE MENOS VALORADOS**

Hechos:

- Las mujeres realizan trabajos por cuenta ajena que están asociados a los trabajos de cuidados.
- Estos trabajos se encuentran fuertemente feminizados.

Consecuencias en el salario:

- Las mujeres ingresan menos dinero de los hombres, al realizar trabajos socialmente menos valorados.

Responsables:

- La sociedad patriarcal, que percibe estos trabajos como asociados a la dedicación, el amor, la vocación y la entrega, entendidas como la antítesis del dinero, y por ello son menos remunerados. De hecho, la progresiva masculinización de empleos como el de cocinero o peluquero, contribuyen a aumentar su valor social y, en consecuencia, sus salarios.
- Los empleadores/as, que reproducen esta minusvaloración en el ámbito salarial.
- Los agentes sindicales, que deben trabajar por el justo reconocimiento salarial de todos los empleos.



Olga Patricia Sosa Ruiz  
SENADORA DE LA REPÚBLICA

En resumen, la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo una de las desigualdades más persistentes en el ámbito laboral a nivel mundial. A pesar de los avances hacia la igualdad de género, las mujeres continúan ganando, en promedio, menos que los hombres por realizar trabajos de igual valor. Esta disparidad no solo refleja una injusticia económica, sino que también limita el potencial de crecimiento y desarrollo de las sociedades en su conjunto.

Claudia Goldin, ganadora del Premio Nobel de Economía 2023, destacó en su investigación que, a pesar de los avances, persiste una brecha salarial significativa y desigualdades en las oportunidades de carrera para las mujeres. Encontró que la mayor parte de esta brecha ocurre dentro de la misma ocupación y se amplía con frecuencia después de que las mujeres tienen hijos. Sus hallazgos subrayan que cerrar la brecha salarial de género requiere abordar las barreras sociales y sistémicas que influyen en las trayectorias profesionales de las mujeres<sup>7</sup>.

De conformidad con lo expuesto y acorde con la reforma constitucional en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género que se publicó en el DOF de 15 de noviembre de 2024, la Presidenta Claudia Sheinbaum Pardo presentó el 9 de octubre de 2024, las siguientes iniciativas:

- Con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B), del Artículo 123 Constitucional, en materia de erradicación de la brecha salarial por razones de género, la cual se publicó en el DOF el 16 de diciembre de 2024.
- Con Proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y del Código Nacional de Procedimientos Civiles y Familiares, la cual se publicó en el DOF el 16 de diciembre de 2024.

El Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B), del Artículo 123 Constitucional, en materia de erradicación de la brecha salarial por razones de género, por lo que se refiere a la Ley Federal del Trabajo, solo reforma el artículo 86 para establecer:

---

<sup>7</sup> La importancia de reportar la brecha salarial de género, Animal Político, 7 noviembre de 2024, recuperado de: <https://animalpolitico.com/analisis/organizaciones/capital-plural/brecha-salarial-de-genero>



Olga Patricia Sosa Ruiz  
SENADORA DE LA REPÚBLICA

**Artículo 86.-** A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; **en cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

De la última parte de este artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que:

- El Estado tiene obligaciones de reducir la brecha salarial de género.
- Para el cumplimiento de esas obligaciones, el Estado promoverá acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales.
- La promoción de esas acciones del Estado se hará conforme a lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

A este respecto, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece por lo que se refiere a la brecha salarial, lo siguiente:

**“Artículo 5.-** Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

**I.** ...

**I Bis.** Brecha salarial de género. Es la diferencia de retribución salarial entre mujeres y hombres por razones de género, respecto a la realización de un trabajo remunerado de igual valor;

**II.** a **IV.** ...

**IV.-** ...

**IV Bis.** Igualdad salarial. Remuneración igual por un trabajo de igual valor, sin distinguir el sexo, el género, la identidad de género, el origen étnico, la orientación sexual, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, entre otras;

**V.** a **IX.** ...

**Artículo 9.-** - La Federación, a través de la Secretaría que corresponda según la materia de que se trate, o de las instancias administrativas que se ocupen del adelanto de las mujeres, podrá suscribir convenios o acuerdos de coordinación con la coparticipación del Instituto Nacional de las Mujeres, a fin de:

**I.** a **IV.** ...



Olga Patricia Sosa Ruiz  
SENADORA DE LA REPÚBLICA

**V.-** Proponer iniciativas y políticas de cooperación para el desarrollo de mecanismos de participación igualitaria de mujeres y hombres, en los ámbitos de la economía, toma de decisiones y en la vida familiar, de cuidados, social, laboral, política, deportiva, cultural y civil.

**Artículo 17.-** La Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes para lograr la igualdad sustantiva en los ámbitos familiar, de cuidados, económico, político, de salud, social, laboral y cultural, entre otros.

La Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar los siguientes lineamientos:

**I. a VIII.** ...

**VIII Bis.** El establecimiento de medidas tendientes a erradicar en todos los ámbitos de la vida profesional y laboral la brecha salarial de género;

**IX. a XIV.** ...

**Artículo 33.-** Será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de:

**I. a III.** ...

**IV.** Diseño, implementación, ejecución y evaluación de políticas públicas y medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, para eliminar la brecha de género, en especial la salarial en los sectores público, privado y social, y

**V.** ...

**Artículo 34.-** Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes en coordinación con la Secretaría de las Mujeres garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:

**I.** Promover la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo o género y la brecha salarial de género;

**II.** ...



Olga Patricia Sosa Ruiz  
SENADORA DE LA REPÚBLICA

**III.** Fomentar el acceso al trabajo de las personas que debido a su sexo o género están relegadas de puestos directivos, para contribuir a disminuir y erradicar la brecha salarial de género;

**IV. a VII.** ...

**VIII.** Reducir y erradicar la brecha salarial y la segregación de las personas por razón de su sexo o género, del mercado de trabajo;

**IX. a XI.** ...

**XI Bis.** Expedir Certificados de Igualdad Laboral de Género y No Discriminación y operar un padrón nacional de centros de trabajo certificados en materia de igualdad laboral y no discriminación, en los términos de la normatividad aplicable;

**XII. y XIII.** ...”

De los preceptos transcritos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se desprende para efectos de la presente iniciativa, lo siguiente:

- Que la brecha salarial de género es la diferencia de retribución salarial entre mujeres y hombres por razones de género, respecto a la realización de un trabajo remunerado de igual valor.
- Que la Igualdad salarial es la remuneración igual por un trabajo de igual valor, sin distinguir el sexo, el género, la identidad de género, el origen étnico, la orientación sexual, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, entre otras.
- La Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar como lineamiento: el establecimiento de medidas tendientes a erradicar en todos los ámbitos de la vida profesional y laboral la brecha salarial de género.
- Será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de diseño, implementación, ejecución y evaluación de políticas públicas y medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, para eliminar la brecha de género, en especial la salarial en los sectores público, privado y social.
- Las autoridades correspondientes en coordinación con la Secretaría de las Mujeres garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros



Olga Patricia Sosa Ruiz  
SENADORA DE LA REPÚBLICA

ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:

- Fomentar el acceso al trabajo de las personas que debido a su sexo o género están relegadas de puestos directivos, para contribuir a disminuir y erradicar la brecha salarial de género;
- Reducir y erradicar la brecha salarial y la segregación de las personas por razón de su sexo o género, del mercado de trabajo;
- Expedir Certificados de Igualdad Laboral de Género y No Discriminación y operar un padrón nacional de centros de trabajo certificados en materia de igualdad laboral y no discriminación, en los términos de la normatividad aplicable;

De las reformas secundarias anteriormente descritas que se desprenden de la reforma constitucional en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género del 15 de noviembre de 2024, no se desprende que el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo se haya armonizado con lo prescrito en el artículo 123, Apartado A, fracción VII de la Carta Magna y que a la letra dice:

**Artículo 123. ...**

...

**A. ...**

**I. a VI. ...**

**VII.** A trabajo igual corresponderá salario igual, **sin tener en cuenta sexo, género ni nacionalidad**. Las leyes establecerán los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género.

**VIII. a XXXI. ...**

**B. ...**

Por lo anterior, con la presente iniciativa propongo reformar el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo a fin de armonizarlo con la reciente reforma constitucional e incluir “sin tener en cuenta sexo, género ni nacionalidad”, lo cual resulta fundamental para conocimiento de patrones y trabajadores.

Por lo que se refiere a la segunda parte de la fracción VII del apartado A del artículo 123, en el sentido de que “las leyes establecerán los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género”, con el mismo propósito propongo reformar y adicionar el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se refiere a las obligaciones de los patrones, quienes en primera instancia deben estar involucrados en la política para erradicar la brecha salarial que existe en nuestro país.



Olga Patricia Sosa Ruiz  
SENADORA DE LA REPÚBLICA

Actualmente el artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

**Artículo 86.-** A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; **en cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

De la última parte de este artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que:

- El Estado tiene obligaciones de reducir la brecha salarial de género.
- Para el cumplimiento de esas obligaciones, el Estado promoverá acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales.
- La promoción de esas acciones del Estado se hará conforme a lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

De esta segunda parte se observa que la Ley Federal del Trabajo ordena que para erradicar las prácticas retributivas desiguales el Estado promoverá acciones conforme a lo ordenado la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, es decir, la Ley Federal del Trabajo remite a esta última.

La Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres como ya se describió anteriormente en materia de reducción de la brecha salarial entre géneros, establece ciertos lineamientos que se deberán observar en la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y para garantizar la igualdad sustantiva en las condiciones de trabajo incluidas las retributivas, las autoridades correspondientes en coordinación con la Secretaría de las Mujeres desarrollarán las siguientes acciones:

- Reducir y erradicar la brecha salarial y la segregación de las personas por razón de su sexo o género, del mercado de trabajo;
- Expedir Certificados de Igualdad Laboral de Género y No Discriminación y operar un padrón nacional de centros de trabajo certificados en materia de igualdad laboral y no discriminación, en los términos de la normatividad aplicable;

Es importante señalar que para la reducción de la brecha salarial no se señala algún mecanismo en particular y solo se especifica que las autoridades correspondientes en coordinación con la Secretaría de las Mujeres expedirán certificados de igualdad



Olga Patricia Sosa Ruiz  
SENADORA DE LA REPÚBLICA

laboral de género y no discriminación y operarán un padrón nacional de centros de trabajo certificados en igualdad laboral de género y no discriminación.

En concordancia con lo anterior, la presente iniciativa complementa las recientes reformas en materia de erradicación de la brecha salarial por razones de género, toda vez que es la Ley Federal del Trabajo la aplicable en primera instancia a los patrones y por lo tanto es el medio idóneo para establecer obligaciones en materia de pago de salarios con igualdad sustantiva.

Sin lugar a dudas la reforma constitucional y las reformas secundarias en materia de reducción y eliminación de la brecha salarial por razones de género ya señaladas, constituyen un enorme paso en la evolución de los derechos de las mujeres en nuestro país; sin embargo, para seguir combatiendo la brecha salarial resulta idóneo una estrategia para impulsar la economía, mejorar la calidad de vida de millones de personas y garantizar que todos los individuos, independientemente de su género, tengan acceso a las mismas oportunidades.

En este sentido, se ha considerado que a través de políticas inclusivas y una cultura de trabajo más igualitaria, es posible cerrar esta brecha, permitiendo que el talento, la habilidad y el esfuerzo sean los verdaderos criterios de recompensa, sin discriminación.

Por lo anterior, y con el propósito de involucrar a los patrones en la erradicación de la brecha salarial por razones de género, propongo reformar la Ley Federal del Trabajo para, por una parte, armonizarla con la reforma constitucional que presentó la Presidenta Dra. Claudia Sheinbaum Pardo y, por otra parte, establecer así algunas obligaciones para los empleadores que permitan transparentar el trabajo y la remuneración en sus centros de trabajo acorde con lo señalado al respecto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el siguiente cuadro comparativo, planteo las reformas que propongo:

### LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; en cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género se promoverán acciones para erradicar las	Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, <b>sin tener en cuenta sexo, género ni nacionalidad</b> ; en cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de



Olga Patricia Sosa Ruiz  
SENADORA DE LA REPÚBLICA

<p>prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>	<p>género se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>
<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I. a XXX. ...</p> <p>XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;</p> <p><b>Sin correlativo</b></p> <p>XXXIII. a XXXIII. ...</p>	<p>Artículo 132.- ...</p> <p>I. a XXX. ...</p> <p>XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para <b>reducir y erradicar la brecha salarial de género</b>, prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;</p> <p><b>XXXI Bis. Contribuir al fomento de las actividades que sean necesarias para reducir la brecha salarial de género, para tal efecto las empresas con cien o más empleados deben publicar en los centros de trabajo informes semestrales sobre transparencia salarial y criterios de remuneración, que contengan datos salariales anónimos e información sobre la representación de los diferentes grupos demográficos en los puestos de gestión y dirección.</b></p> <p>XXXIII. a XXXIII. ...</p>

Es importante precisar que el nuevo estudio de la OIT, “Legislación sobre transparencia salarial: Implicaciones para las organizaciones de empleadores y trabajadores”, concluye que las medidas de transparencia salarial pueden ayudar a abordar la brecha salarial de género y a reducir las desigualdades de género más amplias en el mercado laboral. Debido a que la transparencia salarial puede proporcionar a los trabajadores la información y las pruebas que necesitan para



Olga Patricia Sosa Ruiz  
SENADORA DE LA REPÚBLICA

negociar las tarifas salariales y proporcionarles los medios para impugnar una posible discriminación salarial. Y para los empresarios, la transparencia salarial puede ayudar a identificar y abordar la discriminación salarial que, de otro modo, podría afectar negativamente al funcionamiento de la empresa y a su reputación<sup>8</sup>.

Las medidas de transparencia salarial para reducir la brecha salarial se están aplicando en diferentes partes del mundo, entre los países que ya las aplican, se encuentran Islandia, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Finlandia, Francia, Italia, Lituania, Países Bajos, entre otros.

Por ejemplo, en el caso de Austria, “la Ley federal de Igualdad de trato en el ámbito privado (GIBG) establece una obligación relacionada con la igualdad y la transparencia salarial en el sector privado. El sector público está regulado por la Ley federal de Igualdad de trato en el ámbito federal (B-GIBG), que establece la obligación de informar sobre la igualdad salarial de forma similar a la estipulada para el sector privado.

La GIBG establece que las empresas con más de 150 empleados deben publicar cada dos años un informe sobre la distribución salarial entre hombres y mujeres. Los niveles salariales se clasifican por género y cualificación, siguiendo los niveles salariales del convenio colectivo aplicable.

El informe debe incluir los siguientes datos:

- El número de mujeres y hombres en las diferentes clasificaciones, grupos o categorías laborales establecidas en el convenio colectivo o en el grupo de la clase empresarial.
- El número de mujeres y hombres en las diferentes clasificaciones o categorías laborales, como en el caso anterior, pero teniendo en cuenta la antigüedad.
- El salario medio o mediana anual de los trabajadores de los grupos de clasificación, desglosado por sexos. La información proporcionada en el informe es anónima y el propio informe es confidencial.

El informe debe presentarse al comité central de trabajadores o comités de empresa. Los órganos de representación de los trabajadores pueden solicitar

---

<sup>8</sup> La transparencia salarial puede contribuir a luchar contra la brecha salarial de género, recuperado de: <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-transparencia-salarial-puede-contribuir-luchar-contra-la-brecha-salarial>



Olga Patricia Sosa Ruiz  
SENADORA DE LA REPÚBLICA

información sobre el informe y se encargan de proporcionar la información pertinente a los trabajadores<sup>9</sup>.”

Finalmente, entre las conclusiones de la OIT en su estudio “Legislación sobre transparencia salarial: Implicaciones para las organizaciones de empleadores y trabajadores”, destaca la que señala que: la necesidad de hacer frente a la brecha salarial de género ha dejado de ser objeto de discusión en sí y se plantea ahora más bien el cómo hacerlo. Las medidas de transparencia salarial, dependiendo de cómo se lleven a la práctica, pueden ser eficaces para identificar las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres y, por tanto, pueden ser vehículos para acabar con la brecha salarial de género. Las leyes sobre transparencia salarial son uno de los muchos medios para hacer frente a la brecha salarial y lograr la igualdad de género. La diversidad de enfoques utilizados por los países para promulgar leyes de transparencia salarial demuestra que no existe una solución única<sup>10</sup>.

Por lo expuesto, y con base en lo dispuesto en el artículo 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, quien suscribe somete a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa con:

### **PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL.**

**Artículo Único.-** Se **reforman** el artículo 86 y la fracción XXXI del artículo 132 y se **adiciona** una fracción XXXI Bis al artículo 132, todos de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

“Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, **sin tener en cuenta sexo, género ni nacionalidad**; en cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

---

<sup>9</sup> Legislación sobre transparencia salarial: Implicaciones para las organizaciones de empleadores y trabajadores, OIT, recuperado de: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms\\_854276.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_854276.pdf)

<sup>10</sup> Recuperado de: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms\\_854276.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_854276.pdf)



Olga Patricia Sosa Ruiz  
SENADORA DE LA REPÚBLICA

Artículo 132.- ...

I. a XXX. ...

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para **reducir y erradicar la brecha salarial de género**, prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

**XXXI Bis. Contribuir al fomento de las actividades que sean necesarias para reducir la brecha salarial de género, para tal efecto las empresas con cien o más empleados deben publicar en los centros de trabajo informes semestrales sobre transparencia salarial y criterios de remuneración, que contengan datos salariales anónimos e información sobre la representación de los diferentes grupos demográficos en los puestos de gestión y dirección.**

XXXIII. a XXXIII. ...”

### **Transitorios**

**Primero.** El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Segundo.** Las erogaciones que pudieran presentarse con motivo de la entrada en vigor del presente decreto, se realizarán con cargo a los presupuestos aprobados a los ejecutores de gasto correspondiente para el ejercicio fiscal que corresponda.

Dado en la sede del Senado de la República del Honorable Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos, a los 14 días del mes de enero de 2025.

**SUSCRIBE**

**SEN. OLGA PATRICIA SOSA RUIZ**