

## **INICIATIVA QUE EXPIDE LA LEY GENERAL DE IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES, A CARGO DE LA DIPUTADA JULIA ARCELIA OLGUÍN SERNA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA.**

La suscrita, diputada Julia Arcelia Olguín Serna, integrante del Grupo Parlamentario de Morena de la LXVI Legislatura de la honorable Cámara de Diputados, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, y 72, inciso H, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 6, numeral 1, fracción I, y 77, numerales 1 y 3, 78 y 102, del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por la que se expide la Ley General de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, con base en la siguiente

### **I. Planteamiento del problema**

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres es una problemática persistente que afecta la equidad de género, la justicia social y el desarrollo económico del país. A pesar de los avances legislativos, en México algunas mujeres siguen percibiendo menores ingresos que los hombres por realizar trabajos de igual valor, lo que perpetúa la desigualdad estructural en el ámbito laboral. Las medidas actuales han resultado insuficientes, pues la discriminación salarial continúa siendo una realidad cotidiana.

Es imperativo contar con un marco normativo que garantice la igualdad salarial mediante mecanismos efectivos que permitan identificar, corregir y sancionar las prácticas discriminatorias en materia de remuneración laboral.

La igualdad de trato y la no discriminación entre mujeres y hombres en materia salarial es un tema de relevancia en la sociedad actual; esta problemática no solo afecta la igualdad de género, sino que también influye en la justicia social y económica de un país.

La ley que establece medidas específicas para hacer efectivo este derecho tiene como objetivo desarrollar mecanismos que permitan identificar y corregir las diferencias salariales derivadas de la discriminación de género, conforme a lo dispuesto en el artículo 1 de la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

El derecho a la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor, recibe habitualmente la denominación de "igualdad salarial", y es el principio diseñado para alcanzar la igualdad salarial entre mujeres y hombres. La igualdad salarial es una cuestión de justicia remunerativa.

En todas las regiones, a las mujeres se les paga menos que a los hombres, con una brecha salarial de género estimada en un 23 por ciento a nivel mundial. La igualdad sustantiva de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas siguen estancados debido a la persistencia de desigualdades históricas y estructurales en las relaciones de poder entre mujeres y hombres. A su vez, las situaciones de pobreza acrecientan las desigualdades y desventajas en el acceso a recursos y oportunidades para las mujeres.

Por lo anterior, la igualdad salarial entre mujeres y hombres es fundamental para alcanzar los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en específico en el Objetivo 5: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Algunas de sus metas son:

1. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
2. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles. (Fuente: CDH México)

A pesar de los avances legislativos y sociales, la brecha salarial entre mujeres y hombres persiste en México. Datos estadísticos muestran que las mujeres continúan percibiendo salarios inferiores a los hombres por realizar trabajos de igual valor.

La presente Iniciativa tiene como objetivos, establecer medidas específicas para garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres, desarrollar mecanismos para identificar y corregir la discriminación salarial, promover la transparencia y la rendición de cuentas en materia salarial y con ello prevenir la violencia de género a través de la autonomía económica de las mujeres e impulsar el desarrollo económico y social mediante la igualdad salarial.

## **II. Problemática desde la perspectiva de género**

La brecha salarial de género es una de las manifestaciones más evidentes de la desigualdad estructural en las relaciones de poder entre mujeres y hombres. Según el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), la diferencia salarial entre ambos géneros en México es del 34.2%, mientras que el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) la estima en un 14% para 2022. Esta situación limita el acceso de las mujeres a mejores oportunidades económicas y perpetúa su dependencia financiera, lo que contribuye a la violencia económica y de género.

La equidad salarial es un derecho fundamental que debe garantizarse para lograr la igualdad sustantiva y el empoderamiento de las mujeres, alineándose con la Agenda 2030 de la ONU y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente el Objetivo 5 sobre igualdad de género.

La brecha salarial por género sigue presente en ambos sectores, público y privado, aunque con características distintas. En el sector privado (Artículo 123, Apartado A de la Constitución, regulado por la Ley Federal del Trabajo), la desigualdad salarial es más amplia y evidente.

Por otro lado, en el sector público (Artículo 123, Apartado B de la Constitución, regulado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), si bien las diferencias en los sueldos base son menores, persiste la desigualdad en ascensos y compensaciones. A pesar de que existen reformas de ley que exigen paridad 50-50 para reducir estas brechas, en

algunas regiones del país aún existen barreras que limitan el acceso de las mujeres a puestos de mayor remuneración y poder.

### III. Argumentos que la sustentan

**1.- Justicia Social y Derechos Humanos** : La igualdad salarial es un derecho fundamental consagrado en la Constitución y en tratados internacionales ratificados por México.

**2.- Impacto Económico Positivo** : La equidad salarial mejora la productividad laboral, fortalece la economía y reduce la pobreza.

**3.- Ejemplo Internacional** : Países como Islandia han logrado reducir la brecha salarial mediante mecanismos de certificación obligatoria para las empresas.

**4.- Deficiencias en la Legislación Actual** : Aunque la Ley Federal del Trabajo y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres contienen disposiciones sobre equidad salarial, no cuentan con mecanismos efectivos de supervisión y sanción.

En la **Ley Federal del Trabajo (LFT)** y la **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)** , se observa que, aunque ambas contienen disposiciones sobre equidad salarial, carecen de mecanismos efectivos que especifiquen **cómo** supervisar y sancionar las desigualdades salariales.

Por ejemplo, la LFT establece en su **Artículo 86** que “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”. Sin embargo, no detalla procedimientos claros para la supervisión y sanción en casos de incumplimiento.

De manera similar, la LGIMH, en su **Artículo 9** , menciona que “la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se refiere a la ausencia de barreras discriminatorias...”. No obstante, no especifica **cómo** se implementarán y vigilarán estas disposiciones.

Por ello, la **iniciativa de la Ley de Igualdad de Remuneraciones** tiene como finalidad subsanar estas deficiencias normativas, estableciendo **procedimientos precisos y mecanismos efectivos de supervisión y sanción** que garanticen el cumplimiento del principio de **equidad salarial entre mujeres y hombres** .

**5. Igualdad salarial y reducción de la dependencia económica:** La **igualdad salarial entre mujeres y hombres** es un principio fundamental de **justicia social y equidad** , pero también un factor determinante para reducir la **dependencia económica** que, en muchos casos, perpetúa ciclos de violencia intrafamiliar. La brecha salarial limita el acceso de las mujeres a condiciones laborales dignas y a una remuneración justa, restringiendo su capacidad de tomar decisiones autónomas sobre su vida y bienestar. Al garantizar la paridad salarial, se fortalecen sus oportunidades de desarrollo profesional y estabilidad financiera, facilitando su acceso a recursos que les permitan ejercer plenamente sus

derechos, mejorar su calidad de vida y, en su caso, salir de entornos de violencia sin enfrentar barreras económicas que condicionen su seguridad y libertad.

#### **IV. Fundamento legal**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1 y 123.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

#### **V. Denominación del proyecto de ley o decreto**

##### **Ley General de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres .**

**Único. Se expide la Ley General de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres** , con el siguiente contenido:

##### **Antecedentes**

De acuerdo con estudios del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), la diferencia salarial entre hombres y mujeres en México es del 34.2 por ciento (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres), mientras que el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) estimó una brecha salarial del 14 por ciento para el año 2022 (IMCO, 2022). Asimismo, en el Índice Global de Brecha de Género de 2024 del Foro Económico Mundial, México ocupó el lugar 109 de 146 países en materia de participación y oportunidades económicas y el 119 en relación con la brecha salarial (Enfoque bienestar 2024).

Islandia ha sido consistentemente reconocida como uno de los países más avanzados en términos de igualdad de género. Durante nueve años consecutivos, ha tenido el estatus de ser el país más igualitario del mundo. Gran parte de este éxito se debe a la implementación de la Ley de Igualdad de Condición y de Derechos Independientemente del Género, medida legislativa pionera que establece que las empresas con 25 o más empleados deben obtener una certificación de igualdad salarial. Esta certificación es emitida después de una evaluación exhaustiva por parte de un auditor externo que revisa el “Sistema de Igualdad Salarial” de la empresa. Esta revisión se repite cada tres años para asegurar el cumplimiento continuo y la mejora constante en la reducción de la brecha de género.

Si nos comparamos con países como Islandia, que tienen un avance del 93.5 por ciento en el cierre de la brecha de género (Enfoque bienestar, 2024), se tendrían que tomar acciones tales como el Estándar de Igualdad Salarial que obliga a las empresas con 25 puestos de tiempo completo a certificar que otorgan una compensación igual a hombres y mujeres por un trabajo similar (Marinósdóttir, 2017). Esta norma se encuentra vigente desde 2018 y su quebrantamiento puede dar lugar a multas cuantiosas para los empleadores (Bettiza, 2024).

Es cierto que en México se cuentan con recursos como la Norma Mexicana R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación que busca generar igualdad de oportunidades, pero al ser una regulación de cumplimiento voluntario, su impacto en la sociedad es muy bajo. Lo anterior, aunado a que no se atiende de manera estructural el problema de la desigualdad entre el hombre y la mujer, desincentiva a los empleadores a otorgar pagos y oportunidades laborales similares a las de sus pares hombres.

En el mes de octubre del año 2024, el Senado de la República dio entrada a las iniciativas que presentó la titular del Poder Ejecutivo Federal, Claudia Sheinbaum Pardo, que contiene reformas para garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, entre esas propuestas se encuentran las modificaciones a las legislaciones de trabajo para erradicar el cierre de la brecha salarial de género, así como la propuesta de reforma a la Constitución, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) y a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

## **Considerandos**

Que el Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece el principio de igualdad y no discriminación, afirmando que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que México sea parte. Adicionalmente, prohíbe toda forma de discriminación motivada, entre otras cosas, por el género. Este marco constitucional sienta las bases para la implementación de políticas y leyes que promuevan la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Que México también ha ratificado tratados internacionales, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que obligan al Estado mexicano a garantizar la igualdad salarial.

Que la Ley Federal del Trabajo (LFT) en México también aborda la igualdad de género en el ámbito laboral contiene disposiciones que prohíben la discriminación salarial, pero su aplicación y eficacia son limitadas. Los artículos 2, 5 fracción XI, 20 párrafo 1, 86, 132 fracción XXXIV, 164, 541, fracción VI Quater, de la LFT, establece que no podrá haber discriminación entre trabajadores por razones de género, y que hombres y mujeres deben recibir igual remuneración por el desempeño de un trabajo de igual valor. Sin embargo, a pesar de estas disposiciones, la brecha salarial sigue siendo una realidad, lo que hace evidente la necesidad de medidas adicionales y específicas para asegurar la igualdad salarial.

Que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIIMH) en sus artículos 5 fracción I Bis, 17 fracción VIII y 34 proporcionan el marco para la implementación de políticas públicas en materia de igualdad salarial.

Que la ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en sus artículos 5 fracción XV, XVI, XVII, 9 fracción V, II 46 BIS fracción IX, reconocen la importancia de la igualdad salarial como un derecho fundamental y como un medio para prevenir la violencia de género.

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 71 fracción II establece el derecho de iniciar leyes o decretos compete a los Diputados y Senadores al Congreso de la Unión.

Que la implementación de prácticas de igualdad salarial no solo tiene beneficios sociales, sino también económicos. Las empresas que adoptan políticas de igualdad salarial tienden a atraer y retener a los mejores talentos, lo cual a su vez mejora la productividad y la innovación. Estudios han demostrado que la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo están directamente correlacionadas con un mejor rendimiento financiero. En el contexto islandés, esto se ha traducido en un crecimiento económico sostenido y en una mayor competitividad a nivel global.

Por lo anteriormente expuesto, la suscrita diputada Julia Arcelia Olguin diputada de la LXVI Legislatura, somete a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de:

## **Decreto por el que se expide la Ley General para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres**

Artículo Único. Se expide la Ley General para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, para quedar como sigue:

### **Ley General de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres**

#### **Título Primero**

#### **Capítulo I**

#### **Disposiciones Generales**

**Artículo 1. Objeto.** La presente ley tiene por objeto establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia salarial, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en el artículo 1 de la Constitución y de acuerdo con lo establecido en Ley Federal del Trabajo, Ley

General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

**Artículo 2. Principios.** La presente Ley se regirá por los siguientes principios:

**I. Igualdad de trato y no discriminación:** Garantizar la igualdad salarial por trabajo de igual valor, sin distinción de género.

**II. Transparencia:** Promover la transparencia en las políticas salariales de las empresas.

**III. Corresponsabilidad:** Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida laboral y familiar.

**IV. Participación:** Asegurar la participación de las organizaciones sindicales y de la sociedad civil en la implementación y seguimiento de la presente ley.

**V. Debida diligencia:** Obligar a los empleadores a tomar medidas proactivas para prevenir y corregir la discriminación salarial.

**Artículo 3.** La aplicación de esta ley será obligatoria para todas las empresas, organismos e instituciones públicas y privadas en el territorio nacional

**Artículo 4. Definiciones.** Para efectos de la presente ley, se entenderá por:

**I. Igualdad salarial:** La percepción de la misma remuneración por trabajo de igual valor.

**II. Trabajo de igual valor:** Aquel que requiere habilidades, esfuerzos, responsabilidades y condiciones laborales similares, independientemente del género.

**III. Discriminación salarial:** Cualquier diferencia salarial injustificada basada en el género.

**IV. Auditoría salarial:** Proceso de evaluación de las políticas salariales de una empresa para identificar y corregir posibles discriminaciones.

## Capítulo II

### Medidas para la igualdad salarial

**Artículo 5. Obligaciones de los empleadores.** Los empleadores deberán:

I. Garantizar la igualdad salarial por trabajo de igual valor.

II. Establecer criterios objetivos y transparentes para la determinación de los salarios.

III. Realizar auditorías salariales periódicas, con una frecuencia mínima de cada dos años.

IV. Elaborar y aplicar planes de igualdad salarial, que incluyan medidas para corregir las posibles discriminaciones identificadas.

V. Proporcionar información clara y accesible a los trabajadores sobre sus derechos en materia de igualdad salarial.

VI. Abstenerse de solicitar información sobre el historial salarial de los aspirantes a un puesto de trabajo.

VI. Garantizar que los sistemas de compensación sean transparentes y basados en criterios objetivos relacionados con el desempeño y las habilidades, y no en el género.

**Artículo 6. Auditorías salariales.** Como una de las medidas para combatir la discriminación salarial se implementará auditorías salariales obligatorias. Estas auditorías deberán ser realizadas por las empresas para detectar y analizar las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

**Artículo 7 .** Las auditorías salariales deberán:

I. Analizar las diferencias salariales entre mujeres y hombres en la empresa.

II. Identificar las posibles causas de las diferencias salariales.

III. Proponer medidas para corregir las discriminaciones identificadas.

IV. Los resultados de las auditorías deberán ser compartidos con los empleados, y con los sindicatos cuando los haya.

**Artículo 8 .** Se fomentará la adopción de planes de igualdad salarial en todas las empresas con más de 50 empleados, los cuales deberán incluir medidas específicas para eliminar la discriminación salarial y promover la igualdad de género en la remuneración.

Estas empresas obtendrán un “Certificado de Igualdad Salarial” que demuestre que pagan lo mismo a sus empleados en roles similares.

**Artículo 9. Planes de igualdad salarial.** Los planes de igualdad salarial deberán:

I. Establecer objetivos y metas concretas para la igualdad salarial.

II. Definir las medidas y acciones necesarias para alcanzar los objetivos y metas.

III. Establecer un sistema de seguimiento y evaluación del plan.

## **Título Segundo**

### **Capítulo III**

## Principio de transparencia salarial

**Artículo 10.** Principio de transparencia salarial. tiene como finalidad detectar y corregir cualquier disparidad salarial injustificada, particularmente cuando, ante trabajos de igual valor, se observe una retribución inferior sin justificación objetiva y legítima. Para asegurar la igualdad salarial entre mujeres y hombres, se establece el principio de, permitiendo la identificación de posibles discriminaciones salariales, tanto directas como indirectas, especialmente aquellas derivadas de valoraciones de puestos de trabajo incorrectas.

**Artículo 11.** La transparencia salarial se implementará mediante los siguientes instrumentos:

- I. Registros salariales :** Documentación detallada de las retribuciones de los trabajadores.
- II. Auditoría salarial :** Evaluación periódica de las políticas salariales para detectar y corregir desigualdades.
- III. Sistema de valoración de puestos de trabajo :** Metodología objetiva para determinar el valor de cada puesto, asegurando la igualdad salarial.
- IV. Derecho de información de los trabajadores :** Acceso a información relevante sobre las políticas salariales y sus propias retribuciones.

**Artículo 12.** Normas generales sobre el registro salarial. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información salarial de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

**Artículo 13.** El registro salarial deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo deberán establecerse en el registro salarial de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la media de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

**Artículo 14.** Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora si no tuviera representante legal, la información que se le entregara por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de mujeres y hombres que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable. En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a

través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

## Capítulo IV

### Mecanismos de control y sanciones

**Artículo 15. Inspección y vigilancia.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social será la encargada de la inspección y vigilancia del cumplimiento de la presente ley.

**Artículo 16.** En caso de detectarse discriminación salarial, la empresa o institución infractora deberá corregir la situación y realizar los pagos retroactivos correspondientes a las personas afectadas.

**Artículo 17.** Las empresas e instituciones deberán garantizar la transparencia salarial mediante la implementación de sistemas de evaluación objetiva de puestos de trabajo con criterios claros y no discriminatorios, estarán obligadas a publicar informes salariales que incluyan datos desagregados por género.

**Artículo 18. Sanciones.** El incumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente Ley serán acreedoras de sanciones administrativas y económicas a las empresas que reincidan en prácticas de discriminación salarial, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo y demás normativas aplicables será sancionado de conformidad con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 19. Denuncias.** Se establecerá un mecanismo de denuncia confidencial para que las personas trabajadoras puedan reportar casos de discriminación salarial sin temor a represalias ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por incumplimiento de la presente Ley.

## Capítulo V

### Fomento de la igualdad salarial

**Artículo 20. Sensibilización y formación.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en colaboración con otras instituciones públicas y privadas, promoverá la sensibilización y formación en materia de igualdad salarial para empleadores y empleados donde se les informará sobre los derechos de igualdad salarial y prácticas no discriminatorias. Los programas de formación deben incluir información sobre la legislación vigente, la importancia de la igualdad de género, y cómo identificar y combatir la discriminación salarial.

**Artículo 21. Investigación y estudios.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá la investigación y la realización de estudios sobre la igualdad salarial.

**Artículo 22.** El gobierno establecerá incentivos para las empresas que demuestren un compromiso con la igualdad salarial. Los incentivos pueden incluir beneficios fiscales o reconocimiento público.

## **Disposiciones Generales**

**Artículo 23.** Participación institucional.

La Secretaría del Trabajo, a través de la Secretaría de las Mujeres, con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, dentro del ámbito de la participación institucional, realizará y distribuirá una guía o protocolo de buenas prácticas para la negociación colectiva y las empresas que permitan identificar y superar los estereotipos en la contratación y promoción, en especial entre el personal directivo y con responsabilidades en materia de recursos humanos dentro de las empresas y que facilite una adecuada valoración de los puestos de trabajo.

Asimismo, la Secretaría de las Mujeres, con la participación y la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas llevará a cabo actuaciones de información y de sensibilización para las personas negociadoras de los convenios colectivos, planes de igualdad y cualquier tipo de acuerdo colectivo que contribuyan a la superación de estereotipos y sesgos de género y a la auténtica integración de la perspectiva de género en las empresas.

**Artículo 24.** Análisis de la efectividad de la lucha contra la brecha salarial. Se celebrarán reuniones con una periodicidad semestral entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y una representación de la Secretaría del Trabajo y de la Secretaría de las Mujeres, para analizar la efectividad de la lucha contra la brecha salarial y el modo en que se ha aplicado la presente Ley a fin de garantizar la correcta implementación del principio de Igualdad Salarial entre mujeres y hombres.

**Artículo 25.** Guía técnica para la realización de auditorías salarial. La Secretaría de la Mujer, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías salarial con perspectiva de género.

**Artículo 26.** Personal laboral al servicio de las administraciones públicas. Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

## **Transitorios**

**Primero** . La presente ley entrará en vigor 90 días después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Segundo** . La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá emitir las disposiciones reglamentarias necesarias para la aplicación de esta ley en un plazo no mayor a 180 días a partir de su entrada en vigor.

**Tercero** . Las empresas e instituciones tendrán un plazo de un año, a partir de la entrada en vigor de la ley, para implementar los planes de igualdad salarial y dar cumplimiento con las disposiciones establecidas en la misma.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 28 de abril de 2025.

Diputada Julia Arcelia Olguín Serna (rúbrica)

Sil