

INICIATIVA QUE REFORMA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE IGUALDAD DE SALARIO, SUSCRITA POR LA DIPUTADA MÓNICA BECERRA MORENO Y LAS Y LOS LEGISLADORES INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN

La suscrita, diputada **Mónica Becerra Moreno**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en la LXV Legislatura correspondiente a la Cámara de Diputados, con fundamento en lo dispuesto por los artículos: 71, fracción II, y 78, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, presenta **iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo**, en materia de igualdad de salario, al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

La Asamblea General de las Naciones Unidas declaró el 18 de septiembre como el Día Internacional de la Igualdad Salarial con el propósito de visibilizar y conmemorar los esfuerzos que realizan los Estados para garantizar la igualdad en la remuneración por trabajo de igual valor, así como para recordar que la lucha por los derechos humanos debe cumplirse de manera amplia y efectiva.

En México, la brecha salarial es una de las más amplias entre los países miembros de la OCDE. Las mujeres perciben salarios menores que los hombres aun desempeñando las mismas funciones y responsabilidades. El Índice Global de Brecha de Género 2024 colocó a nuestro país en la posición 33 de 146 países evaluados, señalando que el progreso ha sido lento y que, de mantenerse el ritmo actual, podrían transcurrir aproximadamente 134 años antes de eliminar estas prácticas discriminatorias en los centros de trabajo.

Los subíndices tomados en consideración para logar esta evaluación son: la participación y oportunidades económicas, los logros educativos, la salud y supervivencia y el empoderamiento político; sin embargo, eso nos hace notar las áreas de oportunidad donde debemos trabajar y legislar para lograr mejorar esas cifras y con ello lograr la verdadera igualdad que necesitamos en el país.

En materia de paridad política, se han logrado avances significativos tanto en el Poder Legislativo como en el Ejecutivo, lo que ha permitido mejorar leyes y programas destinados a garantizar el empoderamiento de las mujeres en los distintos ámbitos del país. Sin embargo, estos progresos no se han visto reflejados en el terreno laboral, donde la brecha salarial continúa afectando de manera desproporcionada a mujeres, jóvenes y personas en situación de vulnerabilidad.

Nuestra Constitución, el artículo 123 de la Constitución estable que “*A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo ni género. Las leyes establecerán los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género*”, en ese mismo sentido, México también forma parte de diversos tratados internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que también le solicitan al Estado miembro de garantizar la igualdad en las remuneraciones.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación también ha sostenido que la igualdad salarial busca eliminar la discriminación de género, si bien es cierto, establece que podría existir una diferencia salarial en las áreas de trabajo, pero solamente deben de considerarse las tareas, las aptitudes necesarias y el perfil del puesto, no enfocarse respecto al sexo o género de la persona que lo realiza.

En este contexto, la propuesta busca reconocer el valor real del trabajo de cada persona y garantizar una economía equitativa, en la que las y los trabajadores reciban un salario justo y las empresas se beneficien de mayor productividad, competitividad y certeza jurídica.

En temas internacionales, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible también establece compromisos que México debe cumplir.

El Objetivo 5 enfocado a la Igualdad de Género, en su meta 5.5 recomienda a los Estados que aseguren la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles tanto en temas políticas, económicas y públicas.¹

De manera conjunta, el objetivo 8 sobre el Trabajo decente y crecimiento económico en su meta 8.5 también refiere que el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.²

Con estos dos objetivos y con las metas previamente mencionadas podríamos mejorar la redacción que se encuentra actualmente en la ley y con ello lograr una congruencia en el marco legal de la Constitución y sobre todo con los compromisos internacionales en México.

A nivel nacional, la Comisión Nacional de Derechos humanos a través del Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH) anualmente realiza el “Análisis de Resultados de la primera parte de la Encuesta Nacional de Opinión en Vivienda 2024 (ENO)” y parte de los resultados en listados establece que el Derecho a un trabajo remunerado el 50 por ciento de la población considera que es poco respetado, mientras que el 29.2 por ciento dice que es muy respetado.

En cuanto a la brecha salarial, la ENO 2024 revela que más del 50 por ciento de las personas consideró que los hombres tienen mejores salarios. En este sentido, el Inegi ha informado que las mujeres en contextos de pobreza ganan “71.7 pesos por cada 100 pesos retribuidos a los hombres.

En el mismo sentido, las personas se enfocaron en tres aspectos importantes para alcanzar una igualdad en el país, los mismos son promoción de igualdad en las escuelas, el fortalecimiento para el acceso de las mujeres a un empleo bien remunerado y, por último, impulsar que ellas ocupen puestos en las tomas de decisiones.

Estos datos reflejan una realidad inaceptable: la igualdad salarial no solo corrige desigualdades estructurales, sino que también fortalece la economía nacional, fomenta un entorno laboral productivo y competitivo y consolida la cohesión social. Reconocer la igualdad salarial como principio rector de la Ley Federal del Trabajo es un acto de justicia inaplazable, que atiende a nuestra Constitución, a los compromisos internacionales y a la dignidad de las personas trabajadoras.

El trabajo digno no admite discriminación ni exclusión bajo ninguna forma. Reconocer la igualdad salarial como principio rector de nuestra legislación no es únicamente un acto de justicia para las generaciones presentes, sino también un compromiso con las generaciones futuras.

Significa construir un país en el que las niñas y los niños crezcan sabiendo que su esfuerzo será valorado en igualdad de condiciones, sin importar su género, origen o situación social.

La igualdad salarial constituye un pilar fundamental para consolidar una sociedad más justa, democrática y solidaria, en la que el mérito, la capacidad y el compromiso sean los factores que determinen la remuneración y no solamente un tema de género.

Con esta reforma, reafirmamos que la dignidad humana y el derecho al trabajo digno están por encima de cualquier práctica discriminatoria. Esta medida no solo atiende una exigencia de justicia social, sino que también alinea a México con las mejores prácticas internacionales, impulsando la confianza en nuestras instituciones y fortaleciendo la cohesión social.

La igualdad salarial no es una meta opcional ni postergable: es un imperativo ético, jurídico y político que debe hacerse realidad ahora.

Para un mayor entendimiento se presenta el siguiente cuadro comparativo con el texto propuesto:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIELENTE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta 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, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.	Artículo 56. ...
	En materia salarial, deberá garantizarse la igualdad entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor, prohibiéndose cualquier distinción o discriminación que implique desigualdad en el pago de salarios, prestaciones u otras percepciones económicas derivadas de la relación laboral.
Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.	Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, dando cumplimiento al principio de igualdad de salario.
Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.	Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad

...	del trabajo, así como el principio de igualdad de salario. ...
Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I. II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento; III a XXXIII.	Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I. II. Pagar a las personas trabajadoras los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento y bajo el principio de igualdad de salario; III a XXXIII.
Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.	Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato, oportunidades y salario.

Por todo lo anterior, es que es necesaria propuesta, a fin de establecer de manera expresa el principio de igualdad salarial como un derecho inalienable de todas y todos los trabajadores.

Con ello se busca garantizar un marco jurídico coherente con nuestra Constitución y con los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano. Esta reforma representa un paso decisivo para erradicar prácticas discriminatorias, fortalecer la cohesión social y consolidar a México como un país que reconoce en la equidad y en la justicia social los fundamentos de su desarrollo.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a la consideración de esta soberanía el siguiente proyecto de:

Decreto por el que se reforman diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo en materia de igualdad salarial.

Artículo Único. Se **reforman** los artículos 56, 82, 85, 132 y 164 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 56.

En materia salarial, deberá garantizarse la igualdad entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor, prohibiéndose cualquier distinción o discriminación que implique desigualdad en el pago de salarios, prestaciones u otras percepciones económicas derivadas de la relación laboral.

Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, dando cumplimiento al principio de igualdad de salario.

Artículo 85. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo, así como el principio de igualdad de salario.

...

Artículo 132. Son obligaciones de las personas empleadoras:

I. ...

II. Pagar a las personas trabajadoras los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento y bajo el principio de igualdad de salario ;

III a XXXIII. ...

Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato, oportunidades y salario.

Transitorio

Único. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Notas

1 [1] <https://agenda2030.mx/ODSGoalSelected.html?ti=T&cveArb=ODS0050&goal=0&lang=es#/ind>

2

[1]<https://agenda2030.mx/ODSGoalSelected.html?ti=T&cveArb=ODS0080&goal=0&lang=es#/ind>

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 21 de octubre de 2025.

Diputada Mónica Becerra Moreno (rúbrica)