INICIATIVA QUE ADICIONA UN ARTÍCULO 86 BIS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TRANSPARENCIA SALARIAL E IGUALDAD RETRIBUTIVA, A CARGO DE LA DIPUTADA ARIANA DEL ROCÍO REJÓN LARA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI

La diputada federal Ariana del Rocío Rejón Lara, del Grupo Parlamentario del PRI, de la LXVI Legislatura del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración del pleno de esta soberanía la presente **iniciativa con proyecto de decreto "que adiciona el artículo 86 Bis a la Ley Federal del Trabajo, en materia de transparencia salarial e igualdad retributiva"** , considerando la siguiente.

Exposición de Motivos

La igualdad salarial entre mujeres y hombres es, en México, un principio jurídico consolidado y, al mismo tiempo, una promesa incompleta. El artículo 123, apartado A, fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. El artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo reproduce ese mandato. Sin embargo, un derecho cuyo cumplimiento no puede verificarse es, en los hechos, un derecho debilitado.

El problema que esta iniciativa atiende no es la ausencia de norma, sino la **ausencia de información**. Una persona trabajadora no puede saber si percibe menos que quien desempeña un trabajo igual o de igual valor, porque carece de acceso a los criterios con los que se fijó su remuneración, al rango salarial del puesto que ocupa y al promedio de las remuneraciones de su categoría. Sin esa información, la vulneración del principio es indemostrable y, por tanto, impunemente reiterable.

La evidencia oficial disponible describe una desigualdad estructural que no puede explicarse únicamente por decisiones individuales. La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo correspondiente a 2025 reportó una tasa de participación económica de **45.7 por ciento para las mujeres** y de **75.1 por ciento para los hombres** . Entre las mujeres ocupadas, **46.7 por ciento percibió hasta un salario mínimo** y **5.6 por ciento no recibió ingresos**; entre los hombres, las proporciones fueron **34.0 por ciento y 4.8 por ciento**, respectivamente.

Estas cifras no demuestran por sí solas discriminación salarial en cada centro de trabajo, pero sí describen una desigualdad estructural que exige instrumentos de medición y corrección. Quien legisla no puede exigir que cada caso se pruebe individualmente mientras mantiene un marco normativo que impide reunir la prueba.

El marco convencional refuerza esta obligación. México es parte del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, y de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, cuyo artículo 11 obliga al Estado a adoptar medidas apropiadas para asegurar el derecho a igual remuneración y a igualdad de trato respecto de un trabajo de igual valor.

Asimismo, el artículo 1o. constitucional impone a todas las autoridades la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos conforme a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, y prohíbe toda discriminación motivada por el género. La progresividad no se satisface reiterando un principio ya reconocido; se satisface dotándolo de mecanismos de verificación.

Desde una oposición responsable, la crítica es precisa y verificable: el Estado mexicano ha declarado la igualdad retributiva durante décadas, pero no ha construido las herramientas mínimas para saber si se cumple. No se trata de imputar intenciones a ninguna administración, sino de señalar una omisión legislativa que trasciende gobiernos y que corresponde al Congreso corregir.

La legislación vigente no obliga a publicar el rango salarial de una vacante, no impide preguntar por los antecedentes salariales de una persona aspirante, no exige criterios objetivos y documentados para determinar ascensos y compensaciones, no reconoce el derecho de la persona trabajadora a conocer el promedio de remuneraciones de su categoría y no ordena diagnóstico alguno de brecha retributiva.

Cada una de esas omisiones tiene un efecto identificable. La ausencia de rango salarial publicado permite que la negociación inicial reproduzca desigualdades previas. La pregunta por el historial salarial traslada al nuevo empleo una brecha originada en el anterior, perpetuándola a lo largo de una trayectoria laboral completa. La discrecionalidad en ascensos y compensaciones impide distinguir entre mérito y sesgo.

La reforma que se propone corrige esas omisiones mediante seis obligaciones concretas, graduales y comprobables, sin fijar salarios, sin intervenir en la negociación colectiva y sin obligar a revelar datos personales de ninguna persona trabajadora.

En primer término, se ordena **informar el rango salarial** en ofertas y convocatorias de empleo. Se trata de una medida de bajo costo administrativo y alto efecto informativo: permite a quien busca empleo negociar con información y reduce la asimetría inicial que origina buena parte de la brecha.

En segundo término, se prohíbe **solicitar antecedentes salariales** a las personas aspirantes. Esta regla rompe el mecanismo de arrastre por el cual una remuneración menor en el pasado determina una remuneración menor en el futuro, con independencia del valor del trabajo que se desempeñará.

En tercer término, se exigen **criterios objetivos, accesibles y neutrales** para determinar salarios, ascensos, compensaciones y prestaciones. La norma no dicta cuáles deben ser esos criterios: exige que existan, que sean conocibles y que no incorporen sesgos de género. La libertad de organización de la empresa se preserva íntegramente.

En cuarto término, se reconoce el **derecho a la información retributiva**: la persona trabajadora que lo solicite podrá conocer el nivel salarial de su categoría y el promedio de las remuneraciones de quienes desempeñan trabajo igual o de igual valor, desagregado por sexo. Se trata de promedios agregados, no de salarios individualizados, con expresa protección de los datos personales.

En quinto término, se establece un **diagnóstico anual de brecha salarial** únicamente para empresas con cien o más personas trabajadoras, que deberá presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El umbral es deliberado: concentra la carga donde existe capacidad administrativa para asumirla.

En sexto término, se prevé un **programa correctivo obligatorio** cuando se identifique una diferencia promedio superior al cinco por ciento que no pueda justificarse mediante criterios objetivos y neutrales. La cláusula es cuidadosa: no sanciona la diferencia, sanciona la diferencia **injustificada**, y concede un plazo razonable de seis meses para corregirla.

La finalidad es convertir un derecho declarativo en una obligación comprobable, sin sustituir la negociación laboral ni la administración legítima de las empresas. Por ello se ordena expresamente a la autoridad laboral expedir lineamientos con cargas simplificadas para las micro y pequeñas empresas, que constituyen la abrumadora mayoría de las unidades económicas del país.

Conviene precisar qué **no** hace esta iniciativa, porque en el debate público las reformas de transparencia suelen caricaturizarse. No fija salarios ni topes. No obliga a igualar remuneraciones entre puestos distintos. No exige revelar cuánto gana una persona identificable. No crea una nueva autoridad ni un nuevo registro burocrático. No convierte toda diferencia salarial en ilícito.

Los beneficios de la propuesta son directos y medibles. Primero, dota a las personas trabajadoras de la información mínima para ejercer un derecho que ya tienen, trasladando el costo de la opacidad de quien la padece a quien la produce.

Permite a las propias empresas detectar y corregir sesgos antes de que se conviertan en litigio, en sanción o en pérdida de talento. La transparencia retributiva es, en la experiencia comparada, tanto una política de igualdad como una herramienta de gestión.

Genera por primera vez información agregada y comparable sobre brechas retributivas en el sector formal, insumo indispensable para evaluar cualquier política pública en la materia y para que esta soberanía legisle con evidencia y no con estimaciones.

Fortalece la autonomía económica de las mujeres, que es la condición material sobre la que descansan todos los demás derechos: la posibilidad de sostener un hogar, de salir de una relación violenta, de acceder a crédito y de construir una pensión digna.

Aproxima el orden jurídico mexicano a los compromisos internacionales que el propio Estado ha asumido, reduciendo el riesgo de observaciones y recomendaciones por incumplimiento en materia de igualdad retributiva.

La oposición cumple aquí una tarea elemental de control democrático: pedir resultados medibles allí donde la ley ya reconoce un derecho. No se propone una política nueva ni un gasto nuevo; se propone que el principio constitucional de salario igual por trabajo igual deje de ser una declaración y se convierta en una obligación verificable.

Legislar sobre igualdad salarial sin exigir transparencia equivale a proclamar un derecho y clausurar simultáneamente la vía para demostrarlo. Corresponde a esta Legislatura cerrar esa distancia.

Por lo anteriormente expuesto, y con el objeto de mostrar de manera más clara las modificaciones que se pretende llevar a cabo, se presenta el siguiente cuadro:

Ley Federal del Trabajo

SIL

TEXTO VIGENTE	DECRETO PROPUESTO
Artículo 86. ... Sin correlativo.	**Artículo 86.** ... **Artículo 86 Bis. Las personas empleadoras deberán garantizar la transparencia y la igualdad retributiva mediante las siguientes obligaciones:** **I. Informar en las ofertas y convocatorias de empleo el rango salarial correspondiente al puesto;** **II. Abstenerse de solicitar a las personas aspirantes información sobre sus antecedentes salariales;** **III. Establecer criterios objetivos, accesibles y neutrales para determinar salarios, ascensos, compensaciones y prestaciones;** **IV. Informar a las personas trabajadoras que lo soliciten el nivel salarial correspondiente a su categoría y el promedio de las remuneraciones de quienes desempeñen trabajo igual o de igual valor, desagregado por sexo y protegiendo los datos personales;** **V. Las empresas con cien o más personas trabajadoras deberán elaborar anualmente un diagnóstico de brecha salarial y presentarlo ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y** **VI. Cuando se identifique una diferencia promedio superior al cinco por ciento que no pueda justificarse mediante criterios objetivos y neutrales, la persona empleadora deberá instrumentar un programa correctivo en un plazo máximo de seis meses.** **La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá los lineamientos necesarios para el cumplimiento de este artículo, procurando cargas simplificadas para las micro y pequeñas empresas.**

Fuente: http://www.diputados.gob.mx/

Por lo anteriormente expuesto, pongo a consideración de esta soberanía el siguiente

Decreto por el que se adiciona el artículo 86 Bis a la Ley Federal del Trabajo, en materia de transparencia salarial e igualdad retributiva

Único. - Se adiciona el artículo 86 Bis a la **Ley Federal del Trabajo**, para quedar como sigue:

Artículo 86 Bis. Las personas empleadoras deberán garantizar la transparencia y la igualdad retributiva mediante las siguientes obligaciones:

I. Informar en las ofertas y convocatorias de empleo el rango salarial correspondiente al puesto;

II. Abstenerse de solicitar a las personas aspirantes información sobre sus antecedentes salariales;

III. Establecer criterios objetivos, accesibles y neutrales para determinar salarios, ascensos, compensaciones y prestaciones;

IV. Informar a las personas trabajadoras que lo soliciten el nivel salarial correspondiente a su categoría y el promedio de las remuneraciones de quienes desempeñen trabajo igual o de igual valor, desagregado por sexo y protegiendo los datos personales;

V. Las empresas con cien o más personas trabajadoras deberán elaborar anualmente un diagnóstico de brecha salarial y presentarlo ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y

VI. Cuando se identifique una diferencia promedio superior al cinco por ciento que no pueda justificarse mediante criterios objetivos y neutrales, la persona empleadora deberá instrumentar un programa correctivo en un plazo máximo de seis meses.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá los lineamientos necesarios para el cumplimiento de este artículo, procurando cargas simplificadas para las micro y pequeñas empresas.

Transitorio

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

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 15 de septiembre de 2026.

Diputada Ariana del Rocío Rejón Lara (rúbrica)

Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación. **http://sil.gobernacion.gob.mx/portal**
Fuente: http://www.diputados.gob.mx/