

Gaceta Parlamentaria

Año XXIX

Palacio Legislativo de San Lázaro, martes 25 de noviembre de 2025

Número 6925-II-6-1

CONTENIDO

Iniciativas

Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de transparencia salarial, a cargo de la diputada Patricia Mercado Castro, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano

Anexo II-6-1

Martes 25 de noviembre

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TRANSPARENCIA SALARIAL, A CARGO DE LA DIPUTADA PATRICIA MERCADO CASTRO DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.

La suscrita, Diputada Patricia Mercado Castro, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXVI Legislatura, con fundamento en los artículos 71 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, 6, numeral 1, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a la consideración del Pleno de la Honorable Cámara de Diputados la presente Iniciativa, con base en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El trabajo digno y decente ha sido el centro de las normas internacionales del trabajo desarrolladas durante el último siglo, y nuestro país, siguiendo esa ruta, ha plasmado este concepto tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) como en la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Uno de los componentes fundamentales de lo anterior es el derecho a un trabajo libre de discriminación, que se apuntaló en la reforma laboral de 2019, en la fracción XXXI el artículo 132 de la Ley Federal mencionada. En esa oportunidad, se consideró como una obligación patronal el establecer protocolos “para prevenir la discriminación por razones de género, así como la atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual”.

Lamentablemente, en nuestro país los casos de discriminación laboral son una constante que afecta principalmente a grupos en situación de vulnerabilidad, como las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad o quienes forman parte de la comunidad LGBTIQ+. Esta práctica, que consiste en negar o limitar oportunidades laborales a una persona o grupo de personas en función de características o condiciones personales o sociales, se encuentra ampliamente normalizada y afecta directamente a miles de personas, ya sea con la falta de oportunidades para contar con un empleo adecuado o aceptando condiciones que atentan contra su dignidad humana.

Aunque la discriminación laboral está prohibida por la CPEUM, la LFT, y la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), su práctica se manifiesta de diversas formas y en todas las etapas de los procesos laborales, entre las que destacan la discriminación por salarios, la discriminación de acceder a un puesto de trabajo o ascenso y la reducción unilateral de los sueldos en las entrevistas de trabajo a causa de discriminación por alguna de las características señaladas en el párrafo anterior.

De acuerdo con datos del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), uno de los lugares donde más se discrimina es en el trabajo, donde los “derechos más vulnerados son al trato digno, al trabajo y a la igualdad de oportunidades. Y quienes son más vulnerables a ser excluidas son las personas con discapacidad”.¹

Así, el Conapred “dio a conocer el registro de quejas que ha recibido desde 2012 hasta el cierre de 2022. Las cifras muestran que, con 3,915 reportes, invariablemente en esta última década son los centros laborales donde más ocurren actos de discriminación, esto equivale al 49.3% del total de las denuncias. Le sigue el ámbito educativo, con 1,115 quejas, y, en tercer lugar, los servicios al público, con 777 casos”.² Se señala que a “más de 3,500 personas se le negó el derecho al trabajo por un motivo basado en la discriminación y no en sus habilidades o potencial para desempeñar el puesto”.³

Por su parte, la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2022, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), señala que, a nivel nacional, 23.7 % de la población de 18 años y más manifestó haber sido discriminada entre julio de 2021 y septiembre de 2022, donde 24.5 % de las mujeres y 22.8 % de los hombres declararon haber tenido alguna experiencia de discriminación.⁴

De acuerdo con el INEGI, del “total de población de 18 años y más, 23.7 % manifestó haber sido discriminada en los últimos 12 meses por alguna característica o condición personal: tono de piel, manera de hablar, peso o estatura, forma de vestir o arreglo personal, clase social,

¹ Juárez, Blanca. *El 50% de las denuncias por discriminación en México son de origen laboral*. El Economista. 31 de enero de 2023. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-50-de-las-denuncias-por-discriminacion-en-Mexico-son-de-origen-laboral-20230130-0127.html>

² *Ídem*.

³ *Ídem*.

⁴ INEGI. Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2022. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENADIS/ENADIS_Nal22.pdf

lugar de residencia, creencias religiosas, sexo, edad, orientación sexual, ser una persona indígena o afrodescendiente, tener alguna discapacidad, tener alguna enfermedad, opiniones políticas, estado civil o situación de pareja o familiar, entre otros. De igual forma, de la población de la diversidad sexual y de género, 37.3 % refirió haber vivido alguna experiencia de discriminación en los últimos 12 meses. Para la población de trabajadoras del hogar este porcentaje fue 34.6.⁵

Con relación a las personas indígenas, se estima que el 26.9% de quienes tienen de 18 años y más manifestó que se le negó injustificadamente alguno de sus derechos en los últimos cinco años. De este porcentaje, 21.8 % refirió la negación del derecho a la oportunidad de trabajar u obtener un ascenso. Por su parte, en 2022, 26.3 % de la población migrante de 18 años y más manifestó que se le negó injustamente alguno de sus derechos en los últimos cinco años. De este porcentaje, 32.5 % refirió la negación de la oportunidad de trabajar u obtener un ascenso.⁶

Hay que señalar que además de la negación del acceso al trabajo, aquellas personas que sí logran sortear estas prácticas se enfrentan a otro tipo de discriminación, que es la discriminación por salarios, entendida como aquella práctica que realizan las empresas o las personas empleadoras a través de la cual, a partir de una valoración subjetiva de las características físicas o personales de quien aspira a cubrir la vacante, se le asigna un salario inferior al que se paga para otros puestos similares o que requieren la misma experiencia o conocimiento.

La discriminación salarial puede manifestarse de diferentes maneras, como:

- Pagar a las personas trabajadoras menos que a otras en el mismo puesto, nivel de experiencia y rendimiento.
- Negar a los empleados aumentos salariales o promociones por motivos discriminatorios.
- Imponer a los empleados condiciones laborales menos favorables, como menos horas de trabajo o menos beneficios.

⁵ *Ídem.*

⁶ INEGI. *óp. cit.*

Esta práctica puede tener un impacto negativo significativo en la vida de las personas trabajadoras, ya que puede conducir a una menor calidad de vida, dificultades financieras y una menor satisfacción laboral. Esto por lo general afecta más a las mujeres, personas con discapacidad o indígenas que, al presentarse a una entrevista de trabajo y en la que no se hizo público el sueldo que se ofrece, a partir de estereotipos, barreras estructurales o roles de género, se les ofrece un sueldo menor que el que se ofrecería a otra persona, como por ejemplo un hombre que no tiene alguna discapacidad o es perteneciente a un pueblo o comunidad indígena.

Siguiendo lo anterior, también es importante destacar que este tipo de prácticas fomentan que la brecha salarial en nuestro país vaya en aumento. Esta brecha salarial de género en México se calcula en 17% en promedio, de acuerdo con diversas fuentes. Es decir que, por realizar un trabajo de igual valor, de acuerdo a competencias, calificaciones, esfuerzos, responsabilidades y condiciones, una mujer recibe en promedio 17% menos de remuneración que un hombre. Pero las brechas son mucho más pronunciadas en diversos sectores económicos, niveles jerárquicos y también al comparar entre trabajos de valor similar, pero segregados por género. Estas diferencias también pueden detectarse desde momentos tempranos, como la emisión de convocatorias de vacantes de empleo exclusivas para un solo género, en donde los salarios y prestaciones que se ofrecen son de antemano menores para las mujeres.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2023, el *“ingreso promedio trimestral monetario de los hombres fue de 29 285 pesos y el de las mujeres de 19 081, una brecha de 10 204 pesos al trimestre en 2022”*.⁷ Esta brecha también se amplía si se tienen hijas o hijos. El INEGI reporta que el *“mayor ingreso promedio trimestral monetario para los hombres se presentó entre quienes tienen dos hijas o hijos: el monto fue de 38 168 pesos. En contraste, el menor ingreso se presentó entre los hombres sin hijas o hijos y fue de 25 096 pesos. Para las mujeres, el mayor ingreso promedio trimestral monetario fue entre quienes tenían una hija o hijo con un monto de 22 504 pesos. Por otra parte, el menor ingreso lo percibieron las mujeres con cuatro hijas o hijos, o más y fue de 13 583 pesos”*.⁸

⁷ INEGI. EL INEGI PRESENTA LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA NACIONAL DE INGRESOS Y GASTOS DE LOS HOGARES (ENIGH) 2022. 26 de julio de 2023. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENIGH2022.pdf>

⁸ Ídem.

Con relación a las personas con discapacidad, el “*ingreso promedio trimestral monetario de las personas con alguna discapacidad fue de 16 592 pesos. El de quienes presentan dificultad para ver, aun con lentes, fue de 17 272 pesos. El de las personas con dificultad para aprender, recordar o concentrarse, fue de 13 118 pesos y el de quienes tienen dificultad para hablar o comunicarse, fue de 11 144 pesos*”.⁹

Por su parte, “*las personas que se consideran indígenas o hablan alguna lengua indígena percibieron un ingreso promedio trimestral monetario de 18 428 pesos: 24.5 % menos que el promedio nacional. En el caso de quienes hablan alguna lengua indígena, el ingreso promedio fue de 13 708 pesos: 43.9 % menos que el promedio nacional*”.¹⁰ Por último, en cuanto a rango de edad, el “*mayor ingreso promedio trimestral monetario, para la ENIGH 2022, correspondió al grupo de 40 a 49 años, con 31 694 pesos. El menor ingreso se presentó en el grupo de 12 a 19 años con un monto de 6 532 pesos*”.¹¹

Es pertinente señalar que la propia LFT establece la prohibición expresa de cualquier tipo de discriminación en el artículo 2º, como se puede observar a continuación:

*Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, **así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.***

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

⁹ Ídem.

¹⁰ Ídem.

¹¹ Ídem.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

A pesar de ello, y como se observa en los datos que se presentan en las dos encuestas elaboradas por el INEGI, la realidad dista mucho de lo que la LFT contempla en materia de salario remunerador y no discriminación. A pesar de que la Ley establece que las empresas o personas empleadoras están obligados a proporcionar a los trabajadores información sobre las condiciones generales de trabajo, incluyendo el salario, no existe una obligación explícita de publicar el salario íntegro a pagar en las ofertas de empleo.

Esta falta de obligación les permite discriminar a quienes aspiran a las vacantes en función de su salario, sin que las personas candidatas puedan conocer esta información de antemano. Esto puede dificultar que las personas en situación de vulnerabilidad, como las mujeres, las personas con discapacidad, o las personas de grupos indígenas, accedan a un empleo digno.

Con el fin de atacar esta problemática generalizada, es necesario que se realicen reformas a la LFT para establecer como un derecho de las personas la transparencia salarial, entendido este como aquel derecho que tienen las personas trabajadoras, de forma colectiva o individual, de conocer, incluso desde la publicación de la vacante por parte de la empresa o persona empleadora, el monto íntegro del salario y prestaciones correspondientes al puesto, así como una descripción general de este. Adicionalmente, se considera necesario establecer que, la persona trabajadora tenga el derecho de solicitar, en todo momento posterior a la contratación, toda la información relacionada con su salario o responsabilidades y las establecidas para puestos iguales o similares, sin que exista restricción alguna.

La transparencia retributiva o salarial permite a los trabajadores detectar y demostrar posibles discriminaciones por razón de sexo. También revela la existencia de sesgos de género en los sistemas retributivos y de clasificación profesional que conducen a una valoración desigual y discriminatoria del trabajo de las mujeres con respecto al de los hombres, o que desestiman determinadas competencias profesionales que se consideran, principalmente, cualidades femeninas. Habida cuenta de que ese sesgo es, a menudo, inconsciente, la transparencia salarial puede contribuir a concienciar a los empleadores y ayudarles a detectar diferencias de retribución por razón de género que son discriminatorias, que no responden a factores discrecionales válidos y que con frecuencia no son deliberadas.¹²

Es importante mencionar que la jurisprudencia ha sostenido el criterio, fundado en diversos instrumentos internacionales y en la legislación doméstica, de que los actos de discriminación en el trabajo pueden cometerse en diversos momentos previos a la relación laboral. Estos actos pueden agruparse en tres momentos: 1. desde la oferta de empleo, 2. en la contratación y 3. durante la relación laboral.¹³

De esta forma, se estima que el incorporar el derecho a la transparencia salarial puede contribuir a reducir la brecha salarial de género mejorando el acceso a la información y abordando las posibles asimetrías de información. Desde el punto de vista de los trabajadores, la transparencia salarial puede proporcionar a los mismos la información y las pruebas pertinentes que necesitan para negociar las tarifas salariales y proporcionarles los medios para impugnar la posible discriminación salarial.¹⁴

Como se ha planteado, la transparencia salarial es un instrumento que permite prevenir el riesgo a la desigualdad entre las personas trabajadoras, así como puede ser un factor diferenciador entre las empresas y personas empleadoras para crear un ambiente justo entre sus trabajadores.

¹² EUR-Lex, Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento, Recuperado el 18 de abril 2023, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0093>

¹³ Mariana Díaz Figueroa, "Perspectiva interseccional de discapacidad y género en el derecho de laboral", en Estefanía Barba (coord.), *Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral*, Suprema Corte de Justicia de la Nación. 2021. Página 481.

¹⁴ OIT, Legislación sobre transparencia salarial: Implicaciones para las organizaciones de empleadores y trabajadores, Recuperado el 18 de abril del 2023, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_854276.pdf

Cabe señalar que esta preocupación no es algo exclusivo de nuestro país. En numerosos países han establecido políticas en favor de la transparencia salarial, principalmente a nivel local, donde se ha buscado establecer como elementos imprescindibles el que las empresas publiquen el monto o rango salarial que se ofrece a las personas buscadoras de empleo desde la publicación de la vacante misma, así como garantizar el derecho de las y los trabajadores a solicitar información acerca de su salario y el salario de puestos análogos dentro de la organización.

En los Estados Unidos, varios estados han legislado sobre esta materia y actualmente tienen leyes al respecto. Desde 2016, en el Estado de Maryland está en vigor la Ley de Salario Igual para Trabajo Iguales, la cual estableció medidas de protección contra la discriminación salarial basada en el género. En octubre de 2020, se realizaron 2 reformas a la misma para establecer la obligación de las empresas o personas empleadoras de proporcionar a quienes aplican al trabajo el rango salarial si lo solicitan (HB 123) y prohibir a las empresas el tomar acciones contra quienes soliciten información sobre su salario (HB 14).¹⁵

En el Estado de Colorado, desde enero de 2021, se tienen las “Reglas de Transparencia en Igualdad de Pago”,¹⁶ a partir de las cuales, las empresas y personas empleadoras deben incluir en las vacantes que publican los rangos salariales que se ofrecen, además de notificar formalmente a estas las oportunidades de promoción internas.

En Connecticut, desde junio de 2021, se encuentra en vigor la Ley de Transparencia Salarial HB 6380,¹⁷ a través de la cual, las empresas establecidas en ese estado que cuenten con una persona trabajadora o más tienen prohibido:

- Negarse a proporcionar a quienes estén aplicando para una vacante el rango salarial de esta, ya sea a solicitud o antes de la contratación;
- Negarles a quienes trabajan su derecho a conocer el salario de puestos similares o impedir que estos puedan transparentarlo;

¹⁵ PayAnalytics.com. Maryland Pay transparency Law. Consultado el 20 de agosto de 2023 en: <https://www.payanalytics.com/newsroom/maryland-pay-transparency-law>

¹⁶ Department of Labor and Employment. Equal Pay Transparency Rules (“EPT Rules”). Consultado el 20 de agosto de 2023 en: https://cdle.colorado.gov/sites/cdle/files/7%20CCR%201103-13%20Equal%20Pay%20Transparency%20Rules_0.pdf

¹⁷ State of Connecticut. Public Act No. 21-30 AN ACT CONCERNING THE DISCLOSURE OF SALARY RANGE FOR A VACANT POSITION. Consultado el 20 de agosto de 2023 en: <https://www.cga.ct.gov/2021/ACT/PA/PDF/2021PA-00030-R00HB-06380-PA.PDF>

- Requerir la firma de cualquier documento mediante el cual se renuncie a estos derechos;
- Buscar, preguntar o investigar el historial salarial de cualquier persona aplicante o trabajadora, y
- Establecer medidas disciplinarias contra quienes ejercen estos derechos.

Por su parte, desde octubre de 2021, entraron en vigor las reformas SB 293¹⁸ del Estado de Nevada, las que han establecido diferentes prohibiciones a las personas empleadoras o las agencias de empleo, entre las que destacan:

- Buscar el historial salarial del candidato;
- Negarse a entrevistar, contratar, promover o emplear a un solicitante o discriminarlo, así como tomar represalias contra un solicitante si no proporciona el historial salarial.
- Negarse a proporcionar el rango salarial a quienes apliquen a la vacante después de la primera entrevista.

En California, a partir del primero de enero de 2023, entró en vigor la SB 1162,¹⁹ misma que, entre otras cosas, establece que:

- Las empresas con 15 o más empleados deben publicar el rango salarial para cada puesto de trabajo que ofrezcan o publiquen. Adicionalmente, se debe publicar las prestaciones y otros beneficios que se ofrezcan;
- Garantiza que quienes buscan un empleo o estén aplicando para él, puedan solicitar libremente el rango salarial que se ofrece;
- Obliga a las empresas a proporcionar a los empleados actuales información sobre su salario y el salario de sus pares que realizan un trabajo similar. Esta información se puede solicitar en cualquier momento, entre otros.

¹⁸ Nevada Legislature. SB293. Consultado el 20 de agosto de 2023, disponible en: <https://www.leg.state.nv.us/App/NELIS/REL/81st2021/Bill/7896/Text>

¹⁹ California Legislative Information. SB-1162 Employment: Salaries and Wages. Consultado el 20 de agosto de 2023 en: https://leginfo.ca.gov/faces/billCompareClient.xhtml?bill_id=202120220SB1162

Igualmente, a partir de enero de 2023, está en vigor la SB 270 del Estado de Rhode Island,²⁰ la cual, a diferencia de las otras leyes antes citadas, establece como prohibición a las empresas el “pagar a una persona trabajadora un salario menor que el salario pagado a alguien más de otra raza, color, religión, sexo, orientación sexual, género, identidad o expresión, discapacidad, edad o país de origen en trabajos similares o compatibles”, y establece excepciones objetivas para un rango de diferencias. Adicionalmente, la Ley establece lo siguiente:

- Prohibiciones sobre la petición del historial salarial, así como buscarlo con terceros o pasados trabajos. A pesar de ello, se establece que, una vez hecho una oferta, se podrá usar el historial salarial como base para un salario mayor o compensación;
- Proporcionar, a petición de quien aplica a la vacante, el rango salarial y la información relativa a prestaciones y compensaciones, y,
- Negarse a entrevistar, contratar, promover o emplear a un solicitante o discriminarlo, así como tomar represalias contra un solicitante si no proporciona el historial salarial, entre otros.

Desde 2019, el Estado de Washington tiene en vigor el Acta de Igualdad Salarial y de Oportunidades. Recientemente, en enero de 2023, entraron en vigor diversas reformas a esta Acta²¹ con el fin de ampliar los derechos de las personas trabajadoras en la materia. De esta forma, para las empresas que tiene 15 personas trabajadoras o más deberán:

- Publicar las vacantes con el rango salarial para cada puesto, así como una descripción general de todos los beneficios y compensaciones que se ofrecen;
- Hacer del conocimiento de quien aplica los beneficios que se ofrecen tales como salud, retiro, vacaciones, oportunidades para adquirir acciones, bonos, asistencia para la relocalización y participaciones;
- Prohibiciones a la búsqueda del historial salarial, entre otros.

²⁰ Legiscan.com. Rhode Island Senate Bill 270. Consultado el 20 de agosto de 2023 en: <https://legiscan.com/RI/text/S0270/id/2420672>

²¹ Washington State Legislature. WASHINGTON EQUAL PAY AND OPPORTUNITIES ACT. Consultado el 20 de agosto de 2023 en: <https://app.leg.wa.gov/RCW/default.aspx?cite=49.58&full=true>

Adicionalmente, el estado de Nuevo York y la Ciudad de Nueva York han establecido disposiciones similares a las que otros Estados han aplicado. Para el Estado de Nueva York,²² estas disposiciones aplican a empresas con al menos 4 personas trabajadoras donde, además de la publicación del salario, deberá incluirse una descripción del puesto. Para la Ciudad no se especifica el mínimo de trabajadoras, además de que se establece que las empresas deben publicar “de buena fe” un estimado del salario.²³

De igual forma, en la Unión Europea (UE) han avanzado en reforzar el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo mediante nuevas normas comunitarias sobre transparencia retributiva o salarial, como se maneja en la presente iniciativa.

El 24 de abril de 2024, se aprobó una nueva directiva que *“tiene por objeto luchar contra la discriminación retributiva y contribuir a eliminar la brecha retributiva de género en la UE. De acuerdo con las nuevas normas, las empresas de la UE estarán obligadas a facilitar información sobre los salarios y a tomar medidas si su brecha retributiva de género supera el 5 %. La Directiva también incluye disposiciones sobre la indemnización a las víctimas de discriminación retributiva, y sobre sanciones, incluidas multas, a los empleadores que infrinjan las normas”*.²⁴

Adicionalmente, la directiva europea tiene los siguientes objetivos:²⁵

- Acceso a la información. Las empresas deberán informar a quienes solicitan un empleo el salario inicial o la banda salarial o retributiva;
- Se impide que los empleadores pregunten a los solicitantes sobre su historial retributivo;
- Las empresas con más de 250 empleados deberán informar anualmente a la autoridad nacional pertinente sobre la brecha retributiva de género de su organización.

²² American Legal Publishing. Consultado el 20 de agosto de 2023 en: <https://codelibrary.amlegal.com/codes/newyorkcity/latest/NYCAdmin/0-0-0-4705>
<https://legistar.council.nyc.gov/LegislationDetail.aspx?ID=5528005&GUID=4544EE38-4659-44F6-9092-19D965A680AE>

²³ Govdoc.com. Pay Transparency Laws by State: What Employers Need to Know. Marzo de 2023. Consultado el 20 de agosto de 2023 en: <https://www.govdocs.com/pay-transparency-laws-by-state-what-you-need-to-know/#:~:text=Nevada%20Pay%20Transparency%20Laws,promotion%2C%20transfer%20or%20upon%20request>.

²⁴ Consejo Europeo. Pay transparency in the EU. Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/pay-transparency/>

²⁵ Ídem.

- Las empresas de menos personas trabajadoras informarán cada 3 años y las de 100 trabajadoras no tendrán la obligación de hacerlo;
- Aquellas personas que sufran discriminación salarial podrán acceder a una indemnización, que incluye el pago de salarios caídos.

Con base en las mejores prácticas internacionales mencionadas anteriormente, y recuperando el sentido de las disposiciones constitucionales y convencionales sobre el trabajo digno y decente libre de discriminación, la presente iniciativa tiene por objeto:

1. Se incorpora el derecho de las personas trabajadoras a la transparencia salarial, incluso desde la publicación de la vacante;
2. Se reconoce que las personas trabajadoras tienen derecho a conocer, en todo momento posterior a la contratación, toda la información relacionada con su salario o responsabilidades;
3. Se incorpora como causales de nulidad de la relación laboral, cuando se den condiciones salariales y prestaciones diferentes a las estipuladas en la oferta de trabajo establecida por la empresa o persona empleadora o aceptadas por la persona trabajadora al momento de la contratación o se establezcan prohibiciones o limitaciones a las personas trabajadoras para ejercer su derecho a la transparencia salarial;
4. Se establece claramente que toda relación de trabajo deberá estar basada en las condiciones establecidas en la vacante publicada o en el acuerdo alcanzado entre la empresa o persona empleadora y la persona trabajadora al momento de la contratación, por lo que cualquier modificación a estas deberá ser acordada por ambas partes;
5. Se incorporan obligaciones para las personas trabajadoras y para las empresas o personas empleadoras, así como prohibiciones en la materia;
6. Se establece que el Reglamento Interior de Trabajo deberá contener las normas que regulen el acceso de las personas trabajadoras a su derecho a la transparencia salarial, así como los mecanismos que la empresa o persona empleadora deberá diseñar para tal fin, de conformidad con lo establecido en la presente Ley;
7. Se dan atribuciones en la materia para la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y para la inspección del Trabajo, y
8. Se establecen multas a quienes no cumplan con la transparencia salarial.

Con base en lo anterior, a continuación, se presenta un cuadro comparativo donde se señalan las propuestas de modificaciones a la Ley Federal del Trabajo:

TEXTO VIGENTE	TEXTO INICIATIVA
Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. (No existe correlativo)	Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos; se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo y se promueve y respeta el derecho a la transparencia salarial. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se entiende por transparencia salarial el derecho que tienen las personas trabajadoras, de forma colectiva o individual, de conocer, incluso desde la publicación de la vacante por parte de la empresa o persona empleadora, el monto íntegro del salario y prestaciones correspondientes al puesto, así como una descripción general de éste. Adicionalmente, la persona trabajadora podrá solicitar, en todo momento posterior a la contratación, información relacionada con su salario o responsabilidades y las establecidas para

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.	puestos iguales o similares, sin que exista restricción alguna. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.
Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: I. a VI. ... (No existe correlativo) (No existe correlativo) VII. a XV.	Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: I. a VI. ... VI Bis. Condiciones salariales y prestaciones diferentes a las estipuladas en la oferta de trabajo establecida por la empresa o persona empleadora o aceptadas por la persona trabajadora al momento de la contratación; VI Ter. Prohibiciones o limitaciones a las personas trabajadoras para ejercer su derecho a la transparencia salarial. VII. a XV.
Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un	Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un

trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos. (No existe correlativo)	trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos. Toda relación de trabajo deberá estar basada en las condiciones establecidas en la vacante publicada o en el acuerdo alcanzado entre la empresa o persona empleadora y la persona trabajadora al momento de la contratación, por lo que cualquier modificación a éstas deberá ser acordada por ambas partes.
Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. a IV. ... (No existe correlativo) V. a XV.	Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. a IV. ... IV Bis. El mal uso que la persona trabajadora dé a la información proporcionada cuando ejerza su derecho a la transparencia salarial o que, por medio de ésta, busque causar un daño a la empresa o persona empleadora o demás personas trabajadoras. V. a XV.
Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: I. a V. ... (No existe correlativo)	Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: I. a V. ... V Bis. Negarse la empresa o persona empleadora a proporcionar a las personas trabajadoras, en todo momento posterior a la contratación, toda la información relacionada

VI. a X. ...	con su salario, prestaciones o responsabilidades y las establecidas para puestos iguales o similares, así como establecer impedimentos o restricciones al ejercicio de este derecho; VI. a X. ...
Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos; (No existe correlativo) (No existe correlativo) II. a XXXIII. ...	Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos; I Bis. – Promover y respetar el derecho a la transparencia salarial y hacer del conocimiento de las personas trabajadoras, incluso desde la publicación de la vacante respectiva, el monto íntegro del salario y las prestaciones respectivas correspondiente al puesto, así como las especificaciones de las labores por desempeñar; I Ter. Facilitar a las personas trabajadoras, en todo momento posterior a la contratación, toda la información relacionada con su salario, prestaciones o responsabilidades y las establecidas para puestos iguales o similares, sin que exista restricción alguna; II. a XXXIII. ...
Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes: I. ... (No existe correlativo)	Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes: I. ... I Bis. Publicar vacantes para puestos de trabajo donde no se especifique claramente el monto íntegro del salario y las prestaciones correspondientes a este;



Diputada Patricia Mercado Castro

(No existe correlativo)	conformidad con lo establecido en la presente Ley, y XII. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.
Artículo 530.- La procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes: I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo; II. a V. ...	Artículo 530.- La procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes: I. Representar o asesorar a las personas trabajadoras y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, especialmente las que establecen el trabajo digno o decente, la transparencia salarial, la igualdad sustantiva y el respeto a sus derechos laborales; II. a V. ...
Artículo 541.- Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes: I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene; II. a VIII.	Artículo 541.- Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes: I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen el trabajo digno o decente, la transparencia salarial, la igualdad sustantiva, los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras y empleadoras, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene; II. a VIII.
Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a: I. De 50 a 250 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla las	Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a: I. De 50 a 250 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla las

disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77;	disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76, 77 y 132, fracciones I Bis y I Ter ;
II. a VI. ...	II. a VI. ...
VII. De 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, VI y VII de esta Ley. Asimismo, por incumplir con los requerimientos que le haga la Autoridad Registral y la Autoridad Conciliadora, y	VII. De 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones I Bis, I Ter, I Quáter , II, VI y VII de esta Ley. Asimismo, por incumplir con los requerimientos que le haga la Autoridad Registral y la Autoridad Conciliadora, y
VIII. ...	VIII. ...

Por todo lo anteriormente expuesto y fundado, se somete a la consideración del Pleno de la H. Cámara de Diputados, la presente iniciativa con proyecto de:

DECRETO

Por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo

Artículo Único. Se **reforma** el segundo párrafo del artículo 2o, la fracción X del artículo 423 , la fracción I del artículo 530, la fracción I del artículo 541 y las fracciones I y VII del artículo 994 y se **adiciona** un párrafo cuarto, recorriéndose los subsecuentes, al artículo 2º; las fracciones VI Bis y VI Ter al artículo 5º; un párrafo cuarto al artículo 20; la fracción IV Bis al artículo 47; la fracción V Bis al artículo 51; las fracciones I Bis y I Ter al artículo 132; las fracciones I Bis, I Ter y I Quáter al artículo 133; la fracción I Bis al artículo 135, y la fracción XI, recorriéndose las subsecuentes, al artículo 423, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 2o.- ...

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos; se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo **y se promueve y respeta el derecho a la transparencia salarial.**

...

Se entiende por transparencia salarial el derecho que tienen las personas trabajadoras, de forma colectiva o individual, de conocer, incluso desde la publicación de la vacante por parte de la empresa o persona empleadora, el monto íntegro del salario y prestaciones correspondientes al puesto, así como una descripción general de este. Adicionalmente, la persona trabajadora podrá solicitar, en todo momento posterior a la contratación, información relacionada con su salario o responsabilidades y las establecidas para puestos iguales o similares, sin que exista restricción alguna.

...

...

Artículo 5o.- ...

I. a VI. ...

VI Bis. Condiciones salariales y prestaciones diferentes a las estipuladas en la oferta de trabajo establecida por la empresa o persona empleadora o aceptadas por la persona trabajadora al momento de la contratación;

VI Ter. Prohibiciones o limitaciones a las personas trabajadoras para ejercer su derecho a la transparencia salarial.

VII. a XV. ...

...

Artículo 20.- ...

...

...

Toda relación de trabajo deberá estar basada en las condiciones establecidas en la vacante publicada o en el acuerdo alcanzado entre la empresa o persona empleadora y la persona trabajadora al momento de la contratación, por lo que cualquier modificación a estas deberá ser acordada por ambas partes.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. a IV. ...

IV Bis. El mal uso que la persona trabajadora dé a la información proporcionada cuando ejerza su derecho a la transparencia salarial o que, por medio de esta, busque causar un daño a la empresa o persona empleadora o demás personas trabajadoras.

V. a XV. ...

...

...

...

...

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. a V. ...

V Bis. Negarse la empresa o persona empleadora a proporcionar a las personas trabajadoras, en todo momento posterior a la contratación, toda la información relacionada con su salario, prestaciones o responsabilidades y las establecidas para puestos iguales o similares, así como establecer impedimentos o restricciones al ejercicio de este derecho;

VI. a X. ...

Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:

I.- ...

I Bis. – Promover y respetar el derecho a la transparencia salarial y hacer del conocimiento de las personas trabajadoras, incluso desde la publicación de la vacante respectiva, el monto íntegro del salario y las prestaciones respectivas correspondiente al puesto, así como las especificaciones de las labores por desempeñar;

I Ter. Facilitar a las personas trabajadoras, en todo momento posterior a la contratación, toda la información relacionada con su salario, prestaciones o responsabilidades y las establecidas para puestos iguales o similares, sin que exista restricción alguna;

II. a XXXIII. ...

Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:

I. ...

I Bis. Publicar vacantes para puestos de trabajo donde no se especifique claramente el monto íntegro del salario y las prestaciones correspondientes a este;

I Ter. Modificar de manera unilateral, posterior la contratación respectiva, las condiciones salariales, las prestaciones respectivas y las especificaciones del trabajo a desempeñar por parte de la persona trabajadora;

I Quáter. Negarse a proporcionar o impedir que se proporcione a las personas trabajadoras, en todo momento posterior a la contratación, toda la información relacionada con su salario, prestaciones o responsabilidades y las establecidas para puestos iguales o semejantes;

II. a XVIII. ...

Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

I. ...

I Bis. Hacer mal uso de su derecho a la transparencia salarial y utilizar la información que la empresa o persona empleadora les proporcione con fines distintos a los que se establecen en la presente Ley o con la finalidad de causar un daño a esta o a otra persona trabajadora en el centro de trabajo.

II. a XI. ...

Artículo 423.- El reglamento contendrá:

I. a IX. ...

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción;

XI. Las normas que regulen el acceso de las personas trabajadoras a su derecho a la transparencia salarial, así como los mecanismos que la empresa o persona empleadora deberá diseñar para tal fin, de conformidad con lo establecido en la presente Ley, y

XII. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Artículo 530.- La procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I. Representar o asesorar a **las personas trabajadoras** y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, **especialmente las que establecen el trabajo digno o decente, la transparencia salarial, la igualdad sustantiva y el respeto a sus derechos laborales;**

II. a V. ...

Artículo 541.- Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente las que establecen **el trabajo digno o decente, la transparencia salarial, la igualdad sustantiva**, los derechos y obligaciones de **las personas trabajadoras y empleadoras**, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;

II. a VIII. ...

...

Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:

I. De 50 a 250 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76, 77 y **132, fracciones I Bis y I Ter;**

II. a VI. ...

VII. De 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones **I Bis, I Ter, I Quáter**, II, VI y VII de esta Ley. Asimismo, por incumplir con los requerimientos que le haga la Autoridad Registral y la Autoridad Conciliadora, y

...

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá emitir las normas correspondientes, en el ámbito de sus atribuciones, para dar cumplimiento al presente Decreto en un plazo no mayor a ciento ochenta días naturales posteriores a su entrada en vigor.

ATENTAMENTE



DIPUTADA PATRICIA MERCADO CASTRO

**INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO DE LA
LXVI LEGISLATURA DE LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS**

Palacio Legislativo de San Lázaro del H. Congreso de la Unión, a 25 de noviembre de 2025.

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LXVI Legislatura**Junta de Coordinación Política**

Diputados: Ricardo Monreal Ávila, presidente; José Elías Lixa Abimerhi, PAN; Carlos Alberto Puente Salas, PVEM; Reginaldo Sandoval Flores, PT; Rubén Ignacio Moreira Valdez, PRI; Ivonne Aracely Ortega Pacheco, MOVIMIENTO CIUDADANO.

Mesa Directiva

Diputados: Kenia López Rabadán, presidenta; vicepresidentes, Sergio Carlos Gutiérrez Luna, MORENA; Paulina Rubio Fernández, PAN; Raúl Bolaños-Cacho Cué, PVEM; secretarios, Julieta Villalpando Riquelme, MORENA; Alan Sahir Márquez Becerra, PAN; Nayeli Arlen Fernández Cruz, PVEM; Magdalena del Socorro Núñez Monreal, PT; Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel, PRI; Laura Irais Ballesteros Mancilla, MOVIMIENTO CIUDADANO.

Secretaría General**Secretaría de Servicios Parlamentarios****Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados**

Director: Juan Luis Concheiro Bórquez, **Edición:** Casimiro Femat Saldívar, Ricardo Águila Sánchez, Antonio Mariscal Pioquinto.

Apoyo Documental: Dirección General de Proceso Legislativo. **Domicilio:** Avenida Congreso de la Unión, número 66, edificio E, cuarto nivel, Palacio Legislativo de San Lázaro, colonia El Parque, CP 15969. Teléfono: 5036 0000, extensión 54046. **Dirección electrónica:** <http://gaceta.diputados.gob.mx/>