

CONTENIDO

Iniciativas

- 3** Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley General de Salud, en materia de atención humana, a cargo de la diputada Ivonne Aracelly Ortega Pacheco, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
- 7** Que reforma los artículos 56 y 86 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo de igual valor, a cargo de la diputada Patricia Mercado Castro, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
- 17** Que reforma el artículo 200 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de igualdad salarial en el trabajo en buques, a cargo de la diputada Patricia Mercado Castro, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
- 28** Que reforma el artículo 234 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de igualdad salarial del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, a cargo de la diputada Patricia Mercado Castro, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
- 38** Que reforma el artículo 253 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de igualdad salarial del trabajo ferroviario, a cargo de la diputada Patricia Mercado Castro, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
- 48** Que reforma el artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de igualdad salarial del trabajo de auto-transportes, a cargo de la diputada Patricia Mercado Castro, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
- 59** Que reforma el artículo 307 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de igualdad salarial de las personas trabajadoras artistas intérpretes o ejecutantes, a cargo de la diputada Patricia Mercado Castro, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
- 69** Que reforma el artículo 353-N de la Ley Federal del Trabajo, en materia de igualdad salarial del trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, a cargo de la diputada Patricia Mercado Castro, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano

Pase a la página 2

Anexo II-6

Miércoles 2 de septiembre

- 79** Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley General de Partidos Políticos, en materia de postulación responsable, debida diligencia y prevención de injerencias ilícitas en las candidaturas, a cargo de la diputada Laura Irais Ballesteros Mancilla, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
- 85** Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley en Materia de Telecomunicaciones y Radiodifusión, en materia de prevención de efectos inhibitorios sobre la libertad de expresión, a cargo de la diputada Laura Irais Ballesteros Mancilla, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
- 92** Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley General de Salud, en materia de atención materno-infantil y muerte súbita e inesperada en lactantes, suscrita por las diputadas Patricia Flores Elizondo y Amancay González Franco, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
- 102** Que reforma y adiciona diversas disposiciones a la Ley de Instituciones de Crédito, en materia de designación de beneficiarios ante el fallecimiento del titular de la cuenta, a cargo del diputado Tecutli José Guadalupe Gómez Villalobos, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano

Iniciativas

QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL DE SALUD, EN MATERIA DE ATENCIÓN HUMANA, A CARGO DE LA DIPUTADA IVONNE ARACELLY ORTEGA PACHECO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

Quien suscribe, diputada **Ivonne Aracelly Ortega Pacheco**, coordinadora del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXVI Legislatura, con fundamento en lo dispuesto en los artículos: 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, fracción I; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración la siguiente **iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Salud, en materia de atención humana**, al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

El derecho a la protección de la salud, consagrado en el artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, trasciende de la mera idea técnica o farmacológica. Sin embargo, el sistema nacional de salud enfrenta un déficit estructural en la calidad de la atención desde una perspectiva ética y humana. La masificación de los servicios, el agotamiento del personal clínico y la falta de protocolos de trato humanizado han derivado en prácticas deshumanizadas, violencia institucional y omisiones informativas que vulneran la dignidad intrínseca de los usuarios.

En el ámbito de la salud, la atención no se limita solo a procedimientos médicos y diagnósticos. La atención humana es un elemento esencial que puede transformar la situación del paciente, ofreciendo no solo alivio físico, sino también apoyo emocional y psicológico.

La atención humana se refiere a la capacidad que deben tener los profesionales de la salud para conectar o crear un vínculo con sus pacientes a nivel personal, mostrando empatía, comprensión y respeto en cada interacción.

La idea de atención humana no es reciente; en la segunda mitad del siglo XX la medicina experimentó un acelerado proceso de tecnificación y fragmentación

que permite el surgimiento de la atención humana como respuesta ética frente a esa situación.

Los avances científicos redujeron la mortalidad y mejoraron los diagnósticos, el paradigma biomédico tradicional priorizó la enfermedad por encima de la persona, provocando un distanciamiento afectivo e interpersonal entre el equipo clínico y los pacientes.

Las bases de la humanización de la salud se consolidaron con el nacimiento de la bioética en la década de los años 70 con los principios fundamentalmente axiológicos redefinieron la relación médico-paciente, transitando de un modelo paternalista donde el médico decidía unilateralmente, hacia un modelo relacional y deliberativo enfocado en la dignidad y el libre consentimiento.

La Organización Mundial de la Salud introdujo el paradigma de la Atención Centrada en la Persona reafirmado en la Declaración de Astaná, en octubre de 2018, respaldó una nueva declaración que subraya el papel fundamental de la atención primaria de salud en todo el mundo. Esta declaración busca reorientar los esfuerzos hacia la atención primaria de salud para garantizar que todas las personas, en cualquier lugar, pueden disfrutar del más alto nivel de salud posible.

La declaración ha renovado el compromiso político con la atención primaria de salud por parte de gobiernos, organizaciones no gubernamentales, organizaciones profesionales, instituciones académicas y organizaciones mundiales de salud y desarrollo.

La declaración también brindó la oportunidad de conmemorar la Declaración de Alma-Ata de 1978 sobre la Atención Primaria de Salud y reflexionar sobre los avances logrados y el trabajo pendiente.

La inclusión legal del trato digno y atención humana de los servicios de salud en otros países se encuentra marcado por Argentina como pionera en la materia a través de la Ley 25.929, Ley de Parto Humanizado, sancionada en 2004, la cual exige a los prestadores de salud garantizar el respeto a la autonomía, la intimidad y la toma de decisiones informadas durante los procesos de gestación y parto.

Adicionalmente, la Ley 26.529 de Derechos del Paciente en su Relación con los Profesionales e Instituciones

de la Salud, en 2009, elevó el trato digno y respetuoso a rango de derecho personalísimo e inalienable.

Por otra parte, Colombia promulgó la Ley 2244 de 2022, Ley de Parto Digno, Respetado y Humanizado, consolidó la Política Nacional de Humanización en Salud (PNHS) a través del Ministerio de Salud y Protección Social, estableciendo estándares obligatorios de bioética, empatía y comunicación asertiva para el talento humano en salud en todos los niveles del Sistema General de Seguridad Social.

También Uruguay, a través de la Ley número 18.335, en 2008, reglamentó los derechos y deberes de los pacientes y usuarios de los servicios de salud, positivando la obligación de otorgar una atención con calidez humana, empatía, acceso a la información comprensible y acompañamiento afectivo.

En Europa, España a través de diversas comunidades autónomas, como la de Madrid a través de sus Planes de Humanización de la Asistencia Sanitaria, y el Estado español mediante la Ley 41/2002 Reguladora de la Autonomía del Paciente, han normado la humanización como un eje transversal de la gestión hospitalaria y de la calidad asistencial.

La urgencia de normar la atención humana en la Ley General de Salud responde a una problemática documentada empíricamente por instituciones autónomas y de fiscalización en el país.

De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021, Endireh, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Inegi, la violencia obstétrica y el trato deshumanizado son conductas recurrentes en las salas de parto del país; ya que un 33.4 por ciento de las mujeres a quienes se les practicó una cesárea reportaron haber experimentado maltrato o trato deshumanizado por parte del personal de salud; asimismo, el 29.6 por ciento de las mujeres que tuvieron parto vaginal manifestaron haber vivido alguna forma de violencia o desatención, incluyendo regaños, gritos, falta de información comprensible, realización de procedimientos sin consentimiento informado formal e invisibilización del dolor.

Por otra parte, los informes de gestión y recomendaciones emitidos por la Comisión Nacional de los De-

rechos Humanos, CNDH señalan que el Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Issste, se ubican entre las cinco instituciones con mayor número de expedientes de queja tramitados a nivel nacional.

Las principales razones de las quejas corresponden a la omisión de proporcionar atención médica oportuna, la prestación indebida o deficiente del servicio, el maltrato o violencia verbal por parte del personal de salud y la falta de empatía en la comunicación diagnóstica.

La Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental 2023, ENCIG, del Inegi, informó que menos del 50 por ciento de los usuarios del sistema público de salud afirman recibir explicaciones claras e informadas sobre sus padecimientos por parte de las y los médicos tratantes.

Por otro lado, la falta de empatía, los retrasos prolongados en salas de espera sin información de estatus y la indisposición al diálogo resultan ser las quejas más frecuentes entre los pacientes hospitalizados o en consulta externa.

Ante esta sensible problemática, la iniciativa busca incorporar el principio de atención humana como una finalidad del derecho a la protección de la salud y como una obligación exigible a los prestadores de servicios. Establecerlo en la Ley permite el reconocimiento del derecho de las personas usuarias a un trato con empatía, humano, respetuoso de su autonomía e integridad, y estableciendo la obligación de la Secretaría de Salud y de las instituciones del Sistema Nacional de Salud de formar al personal bajo estándares bioéticos de humanización, así como dotar a los establecimientos de las condiciones estructurales mínimas para garantizar este derecho.

La iniciativa de reformas a la Ley establece la obligación del Estado mexicano de capacitar de manera continua al personal en materia de bioética y comunicación asertiva, de crear protocolos específicos de atención centrados en la persona y de posibilitar mecanismos expeditos de queja administrativa ante tratos deshumanizados.

Por todo lo antes expuesto y para una mejor comprensión del tema, se agrega el siguiente cuadro comparativo:

Ley General de Salud

Texto vigente	Propuesta de modificación
Artículo 2o.- El derecho a la protección de la salud, tiene las siguientes finalidades: I. a IV. ... V. El disfrute de servicios de salud y de asistencia social que satisfagan eficaz y oportunamente las necesidades de la población. ... VI. a VIII. ... Sin correlativo En la observancia del presente artículo, se deberá garantizar el derecho a la protección de la salud con enfoque diferenciado, perspectiva de género e interculturalidad.	Artículo 2o.- El derecho a la protección de la salud, tiene las siguientes finalidades: I. a IV. ... V. El disfrute de servicios de salud y de asistencia social que satisfagan eficaz, humana y oportunamente las necesidades de la población; ... VI. a VIII. ... IX. La garantía de un trato digno, empático, humano y libre de violencia en la prestación de los servicios médicos. En la observancia del presente artículo, se deberá garantizar el derecho a la protección de la salud con enfoque diferenciado, perspectiva de género, atención humana e interculturalidad.
Artículo 51.- Los usuarios tendrán derecho a obtener prestaciones de salud oportunas y de calidad idónea y a recibir atención profesional y éticamente responsable, así como un trato respetuoso y digno de los profesionales, técnicos y auxiliares. ... Artículo 51 Bis 2.- Todos los prestadores de servicios de salud, públicos o privados, están obligados a comunicar a la persona, de manera accesible, oportuna y en lenguaje comprensible, la información veraz y completa, incluyendo los objetivos, los posibles beneficios y riesgos esperados, y las alternativas de tratamiento, para asegurar que los servicios se proporcionen sobre la base del consentimiento libre e informado. 	Artículo 51. Los usuarios tendrán derecho a obtener prestaciones de salud oportunas, humanas y de calidad idónea, centradas en la persona y a recibir atención profesional y éticamente responsable, así como un trato empático, libre de discriminación o violencia , respetuoso y digno de los profesionales, técnicos y auxiliares. ... Artículo 51 Bis 2.- Todos los prestadores de servicios de salud, públicos o privados, están obligados a comunicar a la persona, de manera accesible, humana , oportuna y en lenguaje comprensible, la información veraz y completa, incluyendo los objetivos, los posibles beneficios y riesgos esperados, y las alternativas de tratamiento, para asegurar que los servicios se proporcionen sobre la base del consentimiento libre e informado.
Sin correlativo	Artículo 51 Bis 4.- La atención humana es el conjunto de acciones encaminadas a brindar asistencia médica reconociendo la dignidad bioética, psicológica y social de las personas. Las instituciones del Sistema de Nacional de Salud deberán implementarla mediante: I. Capacitación continua obligatoria al personal médico y administrativo en bioética, comunicación asertiva y derechos humanos; II. Protocolos específicos de atención digna que prioricen el dolor, la salud mental y la toma de decisiones informada y acompañada del paciente; III. Mecanismos accesibles para la recepción y resolución de quejas por trato deshumanizado.

En tal virtud, someto a consideración la siguiente iniciativa con proyecto de:

Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Salud

Único. Se **reforman** la fracción V y el último párrafo del artículo 2; el primer párrafo del artículo 51, el quinto párrafo del artículo 51 Bis 2; se **adicionan** la fracción IX del artículo 2 y un artículo 51 Bis 4 Ley General de Salud, para quedar como sigue:

Artículo 2o. El derecho a la protección de la salud, tiene las siguientes finalidades:

- I. a IV. ...
- V. El disfrute de servicios de salud y de asistencia social que satisfagan eficaz, **humana** y oportunamente las necesidades de la población;
- ...
- VI. a VIII. ...
- IX. La garantía de un trato digno, empático, humano y libre de violencia en la prestación de los servicios médicos.**

En la observancia del presente artículo, se deberá garantizar el derecho a la protección de la salud con enfoque diferenciado, perspectiva de género, **atención humana** e interculturalidad.

Artículo 51. Los usuarios tendrán derecho a obtener prestaciones de salud oportunas, **humanas** y de calidad idónea, **centradas en la persona** y a recibir atención profesional y éticamente responsable, así como un trato **empático, libre de discriminación o violencia**, respetuoso y digno de los profesionales, técnicos y auxiliares.

...

Artículo 51 Bis 2. ...

...

...

...

Todos los prestadores de servicios de salud, públicos o privados, están obligados a comunicar a la persona, de manera accesible, **humana**, oportuna y en lenguaje comprensible, la información veraz y completa, inclu-

yendo los objetivos, los posibles beneficios y riesgos esperados, y las alternativas de tratamiento, para asegurar que los servicios se proporcionen sobre la base del consentimiento libre e informado.

...

...

...

...

...

Artículo 51 Bis 4. La atención humana es el conjunto de acciones encaminadas a brindar asistencia médica reconociendo la dignidad bioética, psicológica y social de las personas.

Las instituciones del Sistema de Nacional de Salud deberán implementarla mediante:

I. Capacitación continua obligatoria al personal médico y administrativo en bioética, comunicación asertiva y derechos humanos;

II. Protocolos específicos de atención digna que prioricen el dolor, la salud mental y la toma de decisiones informada y acompañada del paciente;

III. Mecanismos accesibles para la recepción y resolución de quejas por trato deshumanizado.

Transitorios

Primero. Este Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. El Ejecutivo federal, a través de la Secretaría de Salud, dispondrá de un plazo de 180 días naturales contados a partir de la entrada en vigor del Decreto para adecuar las Normas Oficiales Mexicanas y los reglamentos aplicables en la materia.

Tercero. Las acciones derivadas del Decreto que se generen se realizarán con cargo al presupuesto aprobado a la Secretaría de Salud para el ejercicio fiscal correspondiente.

Notas

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en:

2. Gaceta, Facultad de Medicina; Más allá del diagnóstico: la atención centrada en la persona en la práctica clínica, 30 de octubre de 2025. Disponible en:

3. Organización Mundial de la Salud, Declaración de Astaná, 26 de octubre de 2018. Disponible en:

4. Organización Panamericana de la Salud, Organización Mundial de la Salud Región de las Américas, Declaración de Alma-Ata, 1978. Disponible en:

5. Organización Mundial de la Salud, Declaración de Astaná, 26 de octubre de 2018. Disponible en:

6. República Argentina. *Ley No. 25.929 de Derechos de Padres e Hijos durante el Proceso de Nacimiento (Ley de Parto Humanizado)*. Boletín Oficial de la República Argentina, 17 de septiembre de 2004. Disponible en:

7. República de Argentina, *Ley No. 26.529 de Derechos del Paciente en su Relación con los Profesionales e Instituciones de la Salud*; Información Legislativa; 21 de octubre de 2009. Disponible en:

8. República de Colombia. *Ley 2244 de 2022 por la cual se reconocen los derechos de la mujer en embarazo, trabajo de parto, parto, posparto y duelo gestacional y perinatal (Ley de Parto Digno, Respetado y Humanizado)*. Diario Oficial No. 52.092, 11 de julio de 2022. Disponible en:

9. Centro de Información Oficial, Uruguay; Derechos y Obligaciones de pacientes y usuarios de los servicios de salud; 26 de agosto de 2008. Disponible en:

10. Agencia Estatal, Boletín Oficial del Estado, Ley 41/20002, entrada en vigor el 16 de mayo de 2003. Disponible en:

11. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2021. *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (En-direh) 2021: Marco conceptual y resultados principales*. México: Inegi. Disponible en: .

12. Comisión Nacional de Derechos Humanos; Informe Anual de Actividades 2023. Disponible en:

13. Instituto Nacional de Estadística y Geografía; *Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental 2023, (ENCIG)*. México. Disponible en:

Palacio Legislativo de San Lázaro,
2 de septiembre de 2026.

Diputada Ivonne Aracelly Ortega Pacheco (rúbrica)

QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 56 Y 86 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TRABAJO DE IGUAL VALOR, 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 lo establecido en los artículos: 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a la consideración del pleno la siguiente **iniciativa con proyecto de decreto que reforma los artículos 56 y 86 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo de igual valor**, con base en la siguiente:

Exposición de Motivos

La presente es parte de un conjunto de iniciativas que buscan armonizar en la Ley Federal del Trabajo el principio de igualdad de remuneración y el objetivo de reducir y erradicar la brecha salarial de género, en términos del mandato constitucional y convencional.

1. Introducción

La persistencia de la brecha salarial de género representa una de las más dramáticas manifestaciones estructurales de la desigualdad económica en México. Esta brecha es alimentada por la segregación ocupa-

cional, la infravaloración del trabajo altamente feminizado y la desproporcionada carga del trabajo de cuidados no remunerado.

A pesar de que la reforma constitucional de noviembre de 2024 elevó a rango supremo la obligación del Estado de erradicar las disparidades retributivas e introdujo el principio de igualdad sustantiva en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el marco secundario conserva formalismos jurídicos y concepciones obsoletas. La eliminación efectiva de la brecha salarial exige transitar de un modelo de neutralidad legal a uno que transforme los mecanismos para determinar y revisar ingresos en los centros de trabajo.

La persistencia de las disparidades retributivas en los tiempos de integración económica y reconocimiento formal de derechos encuentra una explicación sólida en la obra de la premio Nobel de Economía, Claudia Goldin, en especial sobre la estructura de los denominados “empleos codiciosos (*greedy jobs*)”. Goldin muestra que el mercado laboral contemporáneo premia de manera desproporcionada los puestos que exigen una disponibilidad de tiempo absoluta, inflexible e ininterrumpida, lo que penaliza severamente las retribuciones de aquellos esquemas que requieren flexibilidad o reducción horaria.

Así, dado que los mandatos culturales y la división sexual del trabajo asignan de forma predominante las responsabilidades de cuidados a las mujeres, estas se ven forzadas a abandonar el sendero de esos empleos codiciosos para transitar hacia empleos modestos, con mayor margen de conciliación, pero sustancialmente peor remunerados. De este modo, la penalización a la maternidad no obedece únicamente a un sesgo explícito en la contratación, sino a la propia organización de las jornadas laborales. El doble reto es desarticular la sobrevaloración de la presencia física continua y revalorar el trabajo femenino, incluido el no remunerado.

2. La evolución de la igualdad salarial en el marco internacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció por primera vez el principio de igualdad de remuneración en su Constitución fundacional de 1919 (Parte XIII del Tratado de Versalles). En el artículo 427, párrafo 7, de dicho texto se incluyó como uno de los principios fundamentales de política laboral el

“principio del salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor”.

La legislación laboral se enfocaba en la fórmula de “igual remuneración por igual trabajo” o “por trabajo idéntico”. Sin embargo, gradualmente la OIT observó que este enfoque resultaba insuficiente para erradicar las brechas salariales, ya que, por un lado, los trabajos idénticos fueron retrocediendo en virtud de la especialización y la diversificación de las actividades económicas (destacadamente, en los servicios y áreas con uso intensivo de tecnologías) y, por el otro, los mercados laborales sufren de una marcada segregación ocupacional por razón de género, es decir, que las mujeres se concentran en ciertos tipos de empleo y los hombres en otros.

Para superar esta limitación, se adoptó el Convenio 100 en 1951, que consagró el principio de “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”. Ratificado por México en 1952, este tratado sienta las bases para entender dos términos fundamentales: remuneración e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. En su artículo 1, párrafo a, el instrumento define la “remuneración” en el sentido más amplio posible, abarcando no sólo el sueldo básico, sino “el salario o sueldo ordinario, de base o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en razón del empleo de este último”. Con esta formulación, el Convenio impide que las brechas de género o la discriminación salarial se oculten detrás de bonos, primas o prestaciones complementarias.

Por su parte, el artículo 1, párrafo b, consagra un principio medular al definir la expresión “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” como aquella que “se refiere a las tasas de remuneración fijadas sin discriminación basada en el sexo”. Esta definición sustantiva exige superar la tradicional identidad estricta de puestos para centrarse en el trabajo de igual valor, un concepto que demanda evaluar las exigencias reales de las funciones.

De esta manera, el trabajo igual compara personas que desempeñan exactamente las mismas funciones en las mismas condiciones; mientras que el trabajo de igual valor amplía el alcance para evaluar conjuntamente

puestos de distinta naturaleza, contenido o sector operativo, pero que, tras una evaluación objetiva, demuestran tener un valor equivalente para una empresa.

Posteriormente, la Organización profundizó el principio de igualdad de remuneración a través de tres convenios fundamentales posteriores que abordaron la discriminación estructural, las cargas del trabajo de cuidados y la precarización de las formas atípicas de empleo (*non-standard forms of employment*). Este desarrollo normativo permitió transitar de una perspectiva centrada únicamente en la brecha retributiva directa entre géneros hacia un enfoque más integral, que atiende las causas profundas y sistémicas de la inequidad salarial en el mercado laboral global.

El primer avance se consolidó con el Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de 1958, número 111. Mientras el Convenio 100 focalizaba su atención en la equidad de género, el Convenio 111 estableció la prohibición absoluta de cualquier distinción, exclusión o preferencia en la fijación de salarios y condiciones de empleo motivada por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Así, introdujo el principio progresivo de que la desigualdad salarial no se reduce a las nóminas, sino que tiene su origen en la discriminación previa que limita el acceso a vacantes, formación técnica y a los ascensos.

Más adelante, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, número 156, se centró en una de las causas estructurales más severas de la disparidad de ingresos: la penalización de salarios por la maternidad y la carga no remunerada de labores domésticas. Este convenio reconoció explícitamente que la asimetría en la distribución de las cargas de cuidados merma la capacidad de las personas para acceder a jornadas completas, horas extraordinarias o puestos de mayor responsabilidad retributiva. Por ello, planteó adoptar medidas institucionales para erradicar la discriminación salarial indirecta y promovió la creación de sistemas públicos de infraestructura de cuidados para redistribuir estas responsabilidades.

Además, la OIT reforzó este marco conceptual en la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Ceacr) y en publicaciones como “Igualdad salarial: Guía introductoria” (2013), que han sostenido el nuevo impulso a esta causa en las úl-

timas décadas y un monitoreo más profundo de las políticas públicas que los países desarrollan en este sentido.

3. La igualdad salarial en el orden jurídico mexicano

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 fue pionera en el mundo al ser la primera en plasmar el principio de igualdad salarial. El artículo 123 originario, en su fracción VII, disponía: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. Más adelante, otras naciones incorporaron principios similares en sus leyes fundamentales, como Alemania en el régimen República de Weimar en 1919 y la República Española en 1931.

Esta redacción no modificó su redacción original a pesar de la extensiva remodelación que sufrió el artículo 123 en 1960, al crearse los apartados A y B para regular de manera diferenciada los contratos de trabajo en general y los de las personas en el servicio público.

La expedición de la Ley Federal del Trabajo en 1970 representó un hito en la codificación de los derechos laborales en México al introducir el principio de igualdad salarial. En su diseño original, el legislador de 1970 buscó materializar la garantía consagrada en la Constitución de 1917 mediante la incorporación formal del artículo 86. En éste se estableció que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debía corresponder salario igual. Esta formulación buscaba frenar la discrecionalidad patronal y la discriminación en las nóminas, consagrando la equivalencia formal como la regla para la fijación de las remuneraciones ordinarias.

Sin embargo, la introducción de esta garantía en el texto de 1970 quedó marcada por una concepción inflexible del trabajo. Al exigir una coincidencia idéntica en la denominación del puesto y la duración de la jornada, además de abrir la puerta a “criterios de eficiencia” subjetivos, la norma impuso una rigidez que, como se verá más adelante, aún no ha sido posible atenuar.

El cambio de paradigma sobre la igualdad salarial ha comenzado con la aprobación legislativa y la publicación de la primera iniciativa de la actual titular del Ejecutivo federal, Claudia Sheinbaum Pardo, mediante el “Decreto por el que se reforman y adicionan los artí-

culos 4o., 21, 41, 73, 116, 122 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género”, que se plasmó en el Diario Oficial de la Federación el 15 de noviembre de 2024.

Entre otras medidas, en dicha reforma se avanzaron modificaciones en materia laboral en los artículos 4o. y 123 que se configuran como una base muy relevante para fundamentar las acciones legislativas para la igualdad de género.

Se agregó una tercera oración al primer párrafo del cuarto constitucional para introducir un concepto central en las exigencias de diversos sectores que han sido históricamente excluidos del pleno ejercicio de los derechos, entre ellos, los colectivos feministas. Se trata de la igualdad sustantiva, la cual se refiere a intervención sobre las condiciones y oportunidades para ejercer los derechos de forma efectiva y factual, lo que trasciende a la igualdad formal. Como estableció en 2005 la Observación General número 16 del Comité Pidesc de la ONU, la igualdad sustantiva es un enfoque que aborda los efectos de las normas y prácticas para aliviar la situación desfavorable de ciertos grupos; esta formulación exige a los Estados implementar estrategias activas que reconozcan las diferencias y transformen las condiciones de vida, en lugar de limitarse a la mera neutralidad legal. El texto de referencia en la carta magna hoy en vigor dispone:

“Artículo 4o. La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de las familias. El Estado garantizará el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres”.

Por su parte, la modificación del artículo 123 elevó a rango constitucional la obligación explícita del Estado de erradicar la brecha salarial de género. Se mejoró el concepto de la fracción VII del apartado A con la garantía de que “a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo, género ni nacionalidad”, y se añadió: “Las leyes establecerán los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género”. La fracción V del apartado B, aplicable a las personas trabajadoras al servicio del Estado, también fue objeto de una reforma idéntica.

De esta forma, la carta magna impone al legislador y a las autoridades laborales la tarea de actualizar la legislación secundaria hacia esquemas efectivos para diagnosticar y corregir las brechas que impiden la equidad en el ingreso de las personas trabajadoras.

El mandato constitucional de noviembre de 2024 halló su correlato en la legislación secundaria mediante la reforma a la LFT, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de noviembre de 2024. Este ajuste legislativo intervino en el artículo 86 para incorporar el concepto de brecha salarial de género, al adicionar la porción “en cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”.

No obstante, la reforma correlacionada a la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, publicada el 16 de diciembre de 2024, realizó modificaciones más avanzadas en esta materia. En el artículo 5, fracción I Bis, se definió la brecha salarial de género como “la diferencia de retribución salarial entre mujeres y hombres por razones de género, respecto a la realización de un trabajo remunerado de igual valor”. Se modificaron otros cuatro artículos de esta Ley para introducir el mandato constitucional de erradicar la brecha salarial de género.

Salta a la vista que en estas reformas no existió una armonización adecuada entre los cambios proyectados a la Ley Federal del Trabajo y la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (a la que, además, se añadió el adjetivo “sustantiva”), pues la primera omitió introducir el trabajo de igual valor en el sentido que sí consagró la segunda.

La definición en el artículo 86, que se analizará más adelante, no hace referencia al trabajo de igual valor desde la expedición de la Ley en 1970. El primer enunciado, que dispone “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” no fue modificado en la reforma de 2024; únicamente se añadió el complemento citado.

Dentro de la perspectiva de reformas a la Ley Federal del Trabajo, la Comisión de Trabajo y Previsión Social aprobó un dictamen a la Minuta en materia de inspec-

ción laboral en junio 2026, mismo que está pendiente de aprobación por el pleno, que adiciona un párrafo segundo al artículo 86, en que se establece que:

“La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como las autoridades laborales de las entidades federativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, practicarán visitas de inspección en los centros de trabajo para verificar el cumplimiento de lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo”.

Esta modificación normativa, en caso de transitar en el pleno y ser confirmada por el Ejecutivo federal mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación, genera una atribución muy útil a la dependencia para vigilar la observancia del principio de igualdad de remuneración. Sin embargo, como se verá más adelante, es necesario reforzar esta facultad con una definición más precisa de la igualdad salarial para evaluar trabajos de igual valor, como se desprende de la revisión del derecho internacional del trabajo en esta materia.

4. Las brechas salariales de género en México

De acuerdo con los datos más recientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Inegi y análisis del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), la brecha de ingresos mensual promedio por razones de género en México se sitúa en torno al 14 por ciento, brecha que llega a ampliarse considerablemente según la medición del ingreso mensual o las horas semanales trabajadas. El IMCO destaca que las principales causas detrás de la brecha no explicada son la concentración de mujeres en el sector informal (alrededor del 55 por ciento), la segregación ocupacional en sectores menos remunerados y la desproporción en las horas dedicadas al trabajo de cuidados no remunerado.

El informe del Fondo Económico Mundial del 2025 (Global Gender Gap Report 2025) estableció que México ocupa el lugar 23 a nivel internacional en brechas de género, lo que significa un avance de 10 posiciones respecto a 2024. La paridad de género ha pasado de un 64.6 por ciento en 2006 a un 77.6 por ciento en 2025.

En el empoderamiento político, México tiene una calificación de 0.522 (donde 1 es igual a paridad), lo que

significa el cierre de la brecha de género política a un poco más de la mitad. Más a fondo, la paridad de género en el ámbito político es una de las principales causas de mejora en el *ranking* mexicano, pues tanto en el Poder Legislativo, como en el Judicial, se está alcanzando una igual representación de mujeres que de hombres.

Sin embargo, en cuanto a la participación económica y oportunidades, México está en la posición 113 con una calificación de 0.609. Esto significa que 1) la participación de las mujeres en la fuerza laboral aún es menor que la de los hombres; 2) que las mujeres no ganan el mismo sueldo que los hombres por trabajos iguales; y 3) que, en proporción, hay menos mujeres que hombres en puestos legislativos, oficiales de alto nivel y gerentes, así como entre trabajadores técnicos y profesionales (World Economic Forum 2025, 72).

El porcentaje de brecha de género en salarios es de 15 por ciento; el de mujeres en juntas directivas apenas es de 11.50 por ciento; el porcentaje de firmas con mujeres directivas es de 15.70 por ciento y el avance de las mujeres a puestos de liderazgo es de 4.13 puntos (de 1 a 7 donde 7 es el mejor avance). A diferencia de esto, el porcentaje de mujeres trabajadoras en el sector informal es de 55.70 por ciento, frente a 55.64 por ciento de hombres y el porcentaje de mujeres en trabajos de medio tiempo es de 35.99 por ciento frente al 19.80 por ciento de hombres en trabajos de medio tiempo.

Finalmente, la proporción de tiempo dedicado a trabajos de cuidado no remunerados es de 27.11 por ciento, para las mujeres, y de 11.11 por ciento de tiempo dedicado para los hombres (World Economic Forum 2025, 265-266).

Estos datos reflejan una disparidad entre los avances políticos y económicos a favor de la igualdad de género. Las mujeres en México tienen derechos iguales al voto, a servicios financieros, a la propiedad y otros capitales; hay paridad de género en el poder legislativo y por primera vez, una mujer ocupa la presidencia. Pero en el ámbito económico las mujeres continúan rezagadas, hay dificultades para entrar al sector formal, para salir de puestos de poco crecimiento y para llegar a puestos directivos; los salarios son menores para las mujeres que hacen el mismo trabajo que un hombre y la participación de las mujeres en el campo laboral sigue siendo menor.

El Informe Mundial sobre los Salarios de la OIT ofrece datos clave sobre la estructura de la disparidad salarial en México. Las brechas no son homogéneas en diversos sectores de actividad y niveles de ingresos, sino que son más pronunciadas en los extremos de la distribución del ingreso y en sectores específicos. En el análisis de la brecha salarial a lo largo de toda la distribución del ingreso (por deciles o percentiles), y al distinguir entre la brecha bruta y la brecha no explicada (es decir, la que persiste tras controlar por educación, experiencia, horas trabajadas y sector), se identifica que la brecha salarial de género es significativamente más alta en los dos deciles más bajos de la distribución salarial. Mientras que la brecha media nacional bruta rondaba el 15 por ciento y el 18 por ciento en 2017, en el primer decil la disparidad salarial bruta alcanza el 30 por ciento.

De acuerdo con el estudio, esta disparidad obedece a diversos factores que hacen más vulnerable al trabajo femenino, como el tiempo parcial involuntario, los altos niveles de informalidad, un menor poder de negociación individual y colectiva y la falta de cobertura del salario mínimo en los pequeños establecimientos informales.

A esto se agregan las mayores responsabilidades de cuidados, sin apoyo de otras personas integrantes de la familia, del Estado o de las empresas, lo cual obliga a un gran número de mujeres a aceptar trabajos con sueldos que están debajo de los de sus pares masculinos con tal de llevar un ingreso a sus hogares.

La situación de los primeros deciles refleja el “piso pegajoso”. Esta metáfora desarrollada por Catherine Berheide sirve como contrapunto al “techo de cristal”. Hace referencia a la primera barrera invisible que impide que las mujeres asciendan a puestos más altos. Son aquellos trabajos de poco prestigio, sueldos bajos y, más importante, de baja movilidad; generalmente ocupados por mujeres. De esta forma, las mujeres se ven atrapadas en trabajos con oportunidades de crecimiento limitadas porque las ocupaciones de “piso pegajoso” no tienen escaleras profesionales por las cuales avanzar. Por otro lado, las cifras de la OIT muestran el ya conocido “techo de cristal”: en el decil X, de mayores ingresos, la brecha salarial vuelve a ensancharse, pues en los puestos directivos las mujeres ganan hasta un 22 por ciento menos que los hombres en posiciones equivalentes. Es decir, las mujeres enfrentan

obstáculos para salir de los puestos de menor nivel y, las pocas que logran avanzar y buscan puestos directivos, reciben menores ingresos que los hombres o no alcanzan el puesto.

Igualmente, en el trabajo por cuenta propia están las disparidades de ingresos más pronunciadas, superiores al 35 por ciento, debido a la concentración de mujeres en actividades de baja productividad y de subsistencia. A esto se agrega que el trabajo de cuidados y del sector servicios en sectores feminizados (alimentación, limpieza) se mantienen con salarios estancados por el fenómeno de la segregación, a pesar de su importancia para el sostenimiento de la vida social y comunitaria.

En los informes más recientes de la OIT sobre México se ha valorado el impacto de la política de recuperación del salario mínimo impulsada en los últimos años. Se ha reducido la brecha en la base, al aumentar radicalmente el último peldaño de ingresos, en especial para mujeres y jóvenes. Pero esto no ha cambiado en lo absoluto la parte no explicada de la brecha, aquella en que la arbitrariedad en la fijación de los salarios, y no las características de las trabajadoras, mantiene diferencias considerables.

5. Pertinencia de reformar la Ley Federal del Trabajo

A pesar de las reformas laborales llevadas a cabo a partir de 2018, que han detenido la precarización laboral en varias dimensiones, el profuso marco jurídico del trabajo mantiene un gran número de regulaciones obsoletas, que no han sido revisadas desde la expedición del ordenamiento central en 1970. Es necesario evaluar la legislación mexicana a la luz de los convenios citados con anterioridad y otros documentos clave en que se ha desarrollado el concepto con herramientas prácticas para los Estados, como *Igualdad salarial: Guía introductoria*, o *Hacia la equidad salarial: respuesta integral a la brecha salarial de género*.

En lo que concierne al objeto de esta iniciativa, se observa que para poner en sintonía los principios de igualdad salarial y de eliminación de las brechas de género en el título de trabajos especiales, sería necesario adecuar la definición del artículo 86 y las cláusulas de excepción que se establecen en siete casos a lo largo del Título Sexto.

En estas siete disposiciones de la LFT, se mantienen redacciones que exceptúan *ex ante* a ciertas empresas y sectores de someterse a una evaluación de estructuras salariales para verificar si se cumple el principio de igualdad de remuneración. En cada una de ellas, se establecen justificaciones para salarios desiguales: buques de diversas categorías; aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas y primas de antigüedad, en cuanto a tripulaciones aeronáuticas; líneas o ramales de diversa importancia, en ferrocarriles; líneas o servicios de diversa categoría, en autotransportes; categoría de los eventos, funciones, equipos o jugadores, en los deportes; categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, en las artes, y categorías académicas, en universidades e instituciones de educación superior autónomas.

Esto significa la legalización de la brecha por categorías de servicio o por características propias de las industrias y los sectores, y no de los puestos. Estas características no pueden constituir indicadores automáticos del valor del trabajo sin requerir que la empresa demuestre de manera objetiva que el esfuerzo, la responsabilidad, las condiciones o la calificación varían en la misma proporción que la diferencia salarial.

Para empresas grandes y diversificadas, pretextos similares pueden utilizarse para mantener tabuladores salariales completamente fragmentados, en los que sistemáticamente se infravaloran los puestos de servicio o cuidados.

Según han asegurado extensamente los órganos especializados de la OIT, el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor debe aplicarse a la totalidad de las personas trabajadoras y sectores de la economía. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Ceacr) señala explícitamente que excluir de la obligación de equidad salarial a las pequeñas y medianas empresas, al trabajo agrícola o al empleo doméstico es una práctica que perpetúa la segregación salarial, ya sea legal o fácticamente.

Por ello, el mecanismo concreto que propone el organismo tripartito global es la implementación del proceso de Evaluación Objetiva del Empleo (EOE), el cual puede ser gradual en empresas pequeñas o con desventajas, y comienza por sistematizar las evalua-

ciones y realizar diagnósticos antes de emprender acciones correctivas. Sin embargo, no hay lugar a dudas que el marco legal nacional no puede otorgar exenciones sustantivas y permanentes.

A mayor abundamiento, en dicha publicación la Comisión ha subrayado su preocupación por la resistencia a universalizar el principio de igualdad de remuneración medio siglo después de la aprobación del Convenio 100, e incluso detectó una tendencia común en los marcos jurídicos. Al examinar las legislaciones nacionales, este órgano ha observado que, frecuentemente, persisten criterios de clasificación laboral o fijación de salarios en las normas que se basan en divisiones del mercado o la adscripción sectorial, sin que medie un análisis analítico de los puestos. La exclusión legal sin una evaluación objetiva que demuestre diferencias reales en las exigencias de calificaciones, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo es incompatible con el principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor.

No pasa desapercibido que la Comisión denuncia precisamente el uso de una fijación de salarios supeditada a la “categoría” de un servicio o trabajo, vocablo que literalmente utiliza nuestro código laboral como una causal de excepción. Por esta razón, el Ceacr en sus revisiones periódicas sobre el cumplimiento del Convenio 100 en México (destacadamente, en los años 2001 y 2016) ha insistido en que existe una exigencia de “trabajo idéntico” en los artículos 56 y 86 de la LFT, que sería susceptible de modificar para consagrar explícitamente el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y así comparar una mayor gama de puestos mediante la EOE. Además, estas críticas se trasladaron a las observaciones individuales realizadas por la Comisión de Expertos al Estado mexicano a partir de 2012.

El estancamiento del artículo 86 de la LFT, que define la igualdad de remuneración, responde a lo que la académica Graciela Bensusán identifica como una brecha estructural entre la ratificación formal de convenios internacionales y la resistencia a armonizar las normas sustantivas internas. A pesar de que México ratificó el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace más de 70 años, el legislativo ha mantenido una redacción rígida que exige la identidad estricta de puestos, jornadas y “condiciones de eficiencia”. Bensusán afirma que este enfoque pertenece

a la lógica del trabajo industrial del siglo XX, ignorando la segregación ocupacional por razón de género y la diversificación de las relaciones laborales contemporáneas, que han sido suficientemente estudiadas en la literatura especializada.

Por su parte, Jorge Rivero Evia refuerza este diagnóstico al señalar que la LFT limitó la protección judicial en un esquema procesal formalista, donde la carga de probar las desigualdades de remuneración resulta prácticamente inalcanzable para la persona trabajadora. Esta parálisis normativa ha generado, según otra investigación de Bensusán sobre las instituciones laborales, un escenario de tutela judicial ineficaz que favorece la segmentación del mercado de trabajo en México y en América Latina. Al condicionar la igualdad salarial a la coincidencia idéntica de funciones, la norma mexicana invisibiliza la infravaloración sistemática de los puestos altamente feminizados o de servicios.

En el mismo sentido, Rivero Evia demuestra que la exigencia legal de “condiciones de eficiencia iguales” actúa como un dispositivo de “impunidad patronal”, pues permite a los empleadores justificar brechas retributivas bajo criterios puramente subjetivos o de mercado. La insistencia en el principio de “igual trabajo por igual trabajo” se convierte así en un obstáculo procesal que impide realizar comparaciones transversales entre ocupaciones distintas pero de exigencia equivalente.

Mantener la redacción actual del artículo 86 de la LFT y su exigencia de probar la coincidencia idéntica de puestos, jornadas y eficiencia para reclamar un salario equitativo equivale, como afirma Rivero Evia, a imponer a las personas trabajadoras una auténtica *probatio diabolica*: una carga probatoria imposible que condiciona la justicia al acceso a expedientes, tabuladores y evaluaciones que solo la patronal posee. Como sostuvo la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el Amparo Directo en Revisión 2655/2013, cuando se alegan violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación en las remuneraciones, la justicia no puede exigir pruebas imposibles a la parte vulnerable, sino aplicar una distribución dinámica de la prueba en que la parte patronal justifique objetivamente una presunta brecha de ingreso. Perpetuar el texto rígido del artículo 86 equivale a mantener la discriminación bajo el disfraz de la igualdad formal y procesal.

Para transitar hacia un nuevo modelo, Bensusán propone superar la mera ratificación de tratados y avanzar hacia una incorporación auténtica del principio de “trabajo de igual valor”. Esta transición exige sustituir la noción tradicional de tareas idénticas por mecanismos institucionales de Evaluación Objetiva del Empleo (EOE). Coincidiendo con este planteamiento, Rivero Evia argumenta que se requiere adoptar marcos analíticos neutros en materia de género que sustituyan la arbitrariedad en la fijación de sueldos.

Bensusán subraya que el rediseño institucional debe acompañarse de herramientas de transparencia retributiva y capacidades efectivas de inspección. Esto implica dotar a las autoridades laborales y a las organizaciones colectivas de facultades para realizar auditorías salariales obligatorias a las empresas dirigidas a evitar la opacidad en la fijación de tabuladores. Solo mediante la combinación de una reforma conceptual al artículo 86 de la LFT y la implantación de sistemas públicos de evaluación objetiva será posible cerrar la brecha salarial y consolidar un modelo regulatorio alineado con los estándares internacionales de trabajo decente.

Además de lo anterior, la necesidad de eliminar las cláusulas de exclusión del Título Sexto no sólo deriva de razones jurídicas, sino de los datos que han clarificado los rasgos socioeconómicos de la evolución de las brechas salariales. De acuerdo con la investigación de Orraca, Cabrera e Iriarte, la integración gradual de las mujeres en distintas ocupaciones en las últimas décadas amortiguó parcialmente el crecimiento de la brecha salarial. Sin embargo, dado que las diferencias salariales dentro de las mismas ocupaciones responden principalmente al componente no explicado por variables objetivas, los autores concluyen que la brecha se debe en gran medida a prácticas de discriminación salarial directa e indirecta y a la falta de mecanismos transparentes de valoración del trabajo en el mercado laboral mexicano, por lo que legislación debe promover una mayor igualdad salarial *intra ocupacional*.

Ahora bien, ampliar la protección de un principio fundamental del trabajo decente a sectores que han sido formal o factualmente excluidos de sus beneficios concuerda con los acuerdos que progresivamente ha adoptado la comunidad internacional, a través del órgano garante de los estándares laborales internacionales.

Como afirman Rubery y Koukiadaki, el derecho internacional del trabajo durante el último medio siglo ha expandido su competencia sobre las necesidades de grupos marginalizados, periféricos o anteriormente excluidos, y ello lo demuestran los convenios más recientes aplicables a personas trabajadoras migrantes (143), sobre la maternidad (183), el trabajo doméstico (189) y responsabilidades familiares (156). A esta lista cabría agregar instrumentos recientes para atender la violencia y el acoso laborales (190) y la economía de plataformas (Convenio 193, ya adoptado por la Conferencia, pero aún en proceso de revisión).

En sintonía con estos argumentos, cabe agregar que ya las representaciones sindicales mexicanas han denunciado ante la Comisión de Normas de la OIT que la implementación del Convenio 100 tiene grandes rezagos en México. Entre ellos, destacan la imposibilidad de dar seguimiento a las acciones y al cumplimiento de metas en los informes país, así como la muy limitada eficacia de la inspección del trabajo para abordar el problema con los instrumentos legales y reglamentarios con los que actualmente cuenta.

El ámbito judicial doméstico no ha sido ajeno a la revisión de la brecha salarial, con especial énfasis a la carga de la prueba y a la validez de los regímenes especiales de la Ley. El Amparo en Revisión 992/2014 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que en los casos donde se alegue discriminación salarial por razones de género o tratos diferenciados injustificados, se aplica el principio de flexibilidad probatoria y la distribución dinámica de la prueba (ello a pesar de las cláusulas de excepción establecidas en la Ley).

Sobre el trabajo en regímenes especiales, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación razonó que las cláusulas o disposiciones que perpetúen tratos diferenciados desproporcionados no pueden justificarse de forma abstracta en la “naturaleza de la función” (Amparo en Revisión 1198/2017).

A partir de los argumentos vertidos anteriormente, existe suficiente evidencia sobre la problemática jurídica de las carencias en las definiciones y de la inconventionalidad de las cláusulas de excepción sobre trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo, y también existe suficiente claridad sobre las posibles alternativas para comenzar su solución. Para tal fin, es

menester recurrir a las fuentes del órgano tripartito a este respecto, y tomar en cuenta los seis principios para una legislación integral y eficaz sobre igualdad salarial, según la guía más reciente *Hacia la equidad salarial*, que son, de manera esquemática los siguientes:

1. Definición clara de «remuneración»
2. Reconocimiento del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en la legislación, y especificación de lo que constituye un «trabajo de igual valor»
3. Evaluación objetiva de los empleos
4. Ámbito de aplicación que abarque a todos los trabajadores
5. Control efectivo del cumplimiento y vías de recurso y reparación
6. Medidas de estímulo u obligatorias para fomentar la participación de los interlocutores sociales

En cuanto al cuarto principio, el documento especifica que la legislación debe ser aplicable a todos los sectores y categorías de empleo asalariado, por lo que se ha de evitar la exclusión de determinadas categorías de trabajadores. Esto guarda estrecha relación con los artículos que se ha mencionado en el título sexto de la Ley Federal del Trabajo. Además, a fin de cumplir el segundo principio, se vuelve necesaria la modificación de los artículos 56 y 86, como mínimo, para especificar en la ley la obligación de comparar trabajos de igual valor. El Poder Legislativo no debe mantener por más tiempo en la Ley criterios arbitrarios para justificar diferencias salariales que no encuentran sustento en los más altos estándares internacionales, mismos que comenzaron a establecerse hace más de setenta años y que, desde entonces, fueron signados por el Ejecutivo y ratificados por el Senado.

Cabe destacar que la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación constituye un precedente institucional muy relevante, al demostrar que la auditoría técnica de las estructuras salariales es operativamente viable en el sector productivo. Aunque su adopción es de carácter voluntario, este instrumento tripartita, creado por el otrora Inmujeres, la STPS y el Conapred, establece un estándar

metodológico claro que marca a los centros de trabajo certificados la ruta de los diagnósticos de brecha retributiva, y las vías para transparentar sus tabuladores e implementar medidas de nivelación para así garantizar que a funciones de igual valor corresponda la misma remuneración.

La NMX-025 introdujo el uso de herramientas de evaluación objetiva en el ámbito corporativo que demuestra cómo la medición sistemática y una autoevaluación guiada pueden desarticular sesgos de género y reducir disparidades salariales (sobre todo las debidas a discriminación indirecta) sin alterar la operación ni la sostenibilidad financiera de las empresas.

De la misma forma, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2025-2030 de la presidenta Claudia Sheinbaum incluye tres pilares transversales: la igualdad sustantiva y los derechos de las mujeres; la justicia de género y la eliminación de la violencia contra las mujeres. “El cierre de brechas salariales, el acceso a oportunidades laborales y la representación política igualitaria serán ejes fundamentales de las políticas públicas en los próximos años”. Este objetivo es coincidente con el paquete de iniciativas de noviembre de 2024, descrito páginas atrás, en que se plantearon reformas al artículo 123 de la Constitución, a la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y a la Ley Federal del Trabajo.

A su vez, estas reformas no se encaminan únicamente a una remuneración más justa para la población trabajadora. Su aprobación significaría también un incentivo para los objetivos de las empresas, pues al poner en marcha mecanismos para revisar los puestos y para evaluar el desempeño de sus empleados, se abriría la puerta para mejorar la productividad con mayores capacidades, certificaciones y estándares de competencia. De esta manera, el objetivo de un salario más justo y más transparente coincide con la visión de las empresas para impulsar su productividad y su posición en un entorno nacional y global altamente competitivo.

6. Propuesta de reforma

A fin de dar mayor claridad a la presente iniciativa, se detallan las modificaciones propuestas en el siguiente cuadro comparativo:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	PROPUESTA DE REFORMA
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 , garantizando además un entorno libre de violencias y discriminación en todas sus formas.	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 de igual valor , 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, garantizando además un entorno libre de violencias y discriminación en todas sus formas.
Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales , debe corresponder salario igual; en cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	Artículo 86.- A trabajo de igual valor debe corresponder salario igual. Para tal efecto, se establecerán criterios para la evaluación objetiva del empleo, que considerarán las calificaciones y conocimientos; los esfuerzos, tanto mental como físico; las responsabilidades, y las condiciones en que se realizan las labores. Dichos criterios se observarán para la fijación y la evaluación de los salarios en los centros de trabajo. En cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres y en la presente Ley.

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

Decreto que reforma los artículos 56 y 86 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo de igual valor

Único. Se reforman los artículos 56 y 86 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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 **de igual valor**, 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, garantizando además un entorno libre de violencias y discriminación en todas sus formas.

Artículo 86. A trabajo **de igual valor** debe corresponder salario igual. **Para tal efecto, se establecerán criterios para la evaluación objetiva del empleo, que considerarán las calificaciones y conocimientos; los esfuerzos, tanto mental como físico; las responsabilidades, y las condiciones en que se realizan las la-**

bores. Dichos criterios se observarán para la fijación y la evaluación de los salarios en los centros de trabajo. Encumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres y en la presente Ley.

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 y las autoridades correspondientes contarán con un plazo de 180 días naturales a partir de la entrada en vigor del presente Decreto para adecuar las normas oficiales mexicanas y los lineamientos administrativos en la materia.

Tercero. Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente.

Notas

1. Claudia Goldin, *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity* (Princeton: Princeton University Press, 2021).
2. Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*, Ginebra, disponible en:
3. Martin Oelz, Shauna Olney y Manuela Tomei, *Igualdad salarial: Guía introductoria*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2013.
4. Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas, *Observación general N° 16 (2005) : La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, E/C.12/2005/4, Ginebra, 11 de agosto de 2005.
5. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en:
6. Instituto Mexicano para la Competitividad, *Monitor Mujeres en la Economía*, disponible en:

7. Instituto Mexicano para la Competitividad, *Algunos avances entre un mar de rezagos: Análisis de la equidad de género en México*, marzo de 2026,
8. World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2025, Ginebra: World Economic Forum, 2025.
9. *Ibid.* p. 72.
10. *Ibid.*, pp. 265-266.
11. Catherine Berheide, “The Sticky Floor”, *The sociology of Work*, 2013, p. 825
12. Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Informe Mundial sobre los Salarios 2020-2021: Los salarios y la justicia social en tiempos de crisis*, Ginebra, OIT, 2020.
13. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Ceacr), *Dar un rostro humano a la globalización: Estudio General sobre los Convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa 2008*, Informe III, Parte 1B, 101.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012, Parte V.
14. Graciela Bensusán, “Estándares laborales, igualdad de género y brechas salariales en México”, *Revista Derecho del Trabajo*, Publicaciones FLACSO, Manuales de Igualdad, 2009.
15. Jorge Rivero Evia, “¿A trabajo igual, salario igual? La brecha salarial de género en México: políticas públicas para su disminución”, *Intersticios Sociales*, (27), 185—214, Zapopan, Jalisco, El Colegio de Jalisco.
16. Graciela Bensusán, “La legislación laboral y su contribución en la segmentación del mercado de trabajo en América Latina”, *Revista Internacional del Trabajo*, 141(3), pp.593-612, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2022
17. Rivero Evia, *op. cit.*, p. 190-193
18. *Ibid.*, pp.204-206
19. Bensusán, “La legislación laboral...”, p. 608
20. Rivero Evia, *op. cit.*, pp. 190-193
21. Bensusán, “La legislación laboral...”, p. 595
22. Pedro Orraca Romano, Francisco Javier Cabrera y César Gustavo Iriarte Rivas “The gender wage gap and occupational segregation in the Mexican labour market”, *EconoQuantum*, 2016.
23. y y , “Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy solutions and initiatives”, *Conditions of Work and Employment Series*, núm. 68 (2016).
24. “Convenio 100 de la OIT: trabajadores exigen acciones concretas para garantizar igualdad salarial en México”, en LATAM Gremial, 12 de junio de 2024, disponible en:
25. Organización Internacional del Trabajo, *Hacia la equidad salarial: respuesta integral a la brecha salarial de género*, Ginebra, 2026
26. Gobierno de México, *Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2025-2030*, p. 20.

Palacio Legislativo de San Lázaro,
2 de septiembre de 2026.

Diputada Patricia Mercado Castro (rúbrica)

QUE REFORMA EL ARTÍCULO 200 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL EN EL TRABAJO EN BUQUES, 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 lo establecido en los artículos: 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a la consideración del pleno la siguiente **iniciativa con proyecto de decreto que reforma el artículo 200 de la Ley Federal del Trabajo en materia de igualdad salarial en el trabajo en buques**, con base en la siguiente:

Exposición de Motivos

La presente es parte de un conjunto de iniciativas que buscan armonizar en la Ley Federal del Trabajo el principio de igualdad de remuneración y el objetivo de reducir y erradicar la brecha salarial de género, en términos del mandato constitucional y convencional.

1. Introducción

La persistencia de la brecha salarial de género representa una de las más dramáticas manifestaciones estructurales de la desigualdad económica en México. Esta brecha es alimentada por la segregación ocupacional, la infravaloración del trabajo altamente feminizado y la desproporcionada carga del trabajo de cuidados no remunerado.

A pesar de que la reforma constitucional de noviembre de 2024 elevó a rango supremo la obligación del Estado de erradicar las disparidades retributivas e introdujo el principio de igualdad sustantiva en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el marco secundario conserva formalismos jurídicos y concepciones obsoletas.

La eliminación efectiva de la brecha salarial exige transitar de un modelo de neutralidad legal a uno que transforme los mecanismos para determinar y revisar ingresos en los centros de trabajo.

La persistencia de las disparidades retributivas en los tiempos de integración económica y reconocimiento formal de derechos encuentra una explicación sólida en la obra de la Premio Nobel de Economía, Claudia Goldin, en especial sobre la estructura de los denominados “empleos codiciosos (*greedy jobs*)”. Goldin muestra que el mercado laboral contemporáneo premia de manera desproporcionada los puestos que exigen una disponibilidad de tiempo absoluta, inflexible e ininterrumpida, lo que penaliza severamente las retribuciones de aquellos esquemas que requieren flexibilidad o reducción horaria.

Así, dado que los mandatos culturales y la división sexual del trabajo asignan de forma predominante las responsabilidades de cuidados a las mujeres, estas se ven forzadas a abandonar el sendero de esos empleos codiciosos para transitar hacia empleos modestos, con

mayor margen de conciliación pero sustancialmente peor remunerados.

De este modo, la penalización a la maternidad no obedece únicamente a un sesgo explícito en la contratación, sino a la propia organización de las jornadas laborales. El doble reto es desarticular la sobrevaloración de la presencia física continua y revalorar el trabajo femenino, incluido el no remunerado.

2. La evolución de la igualdad salarial en el marco internacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció por primera vez el principio de igualdad de remuneración en su Constitución fundacional de 1919 (Parte XIII del Tratado de Versalles).

En el artículo 427, párrafo 7, de dicho texto se incluyó como uno de los principios fundamentales de política laboral el “principio del salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor”.

La legislación laboral se enfocaba en la fórmula de “igual remuneración por igual trabajo” o “por trabajo idéntico”. Sin embargo, gradualmente la OIT observó que este enfoque resultaba insuficiente para erradicar las brechas salariales, ya que, por un lado, los trabajos idénticos fueron retrocediendo en virtud de la especialización y la diversificación de las actividades económicas (destacadamente, en los servicios y áreas con uso intensivo de tecnologías) y, por el otro, los mercados laborales sufren de una marcada segregación ocupacional por razón de género, es decir, que las mujeres se concentran en ciertos tipos de empleo y los hombres en otros.

Para superar esta limitación, se adoptó el Convenio 100 en 1951, que consagró el principio de “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”. Ratificado por México en 1952, este tratado sienta las bases para entender dos términos fundamentales: remuneración e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. En su artículo 1, párrafo a, el instrumento define la “remuneración” en el sentido más amplio posible, abarcando no sólo el sueldo básico, sino “el salario o sueldo ordinario, de base o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en razón del empleo de este último”.

Con esta formulación, el Convenio impide que las brechas de género o la discriminación salarial se oculten detrás de bonos, primas o prestaciones complementarias.

Por su parte, el artículo 1, párrafo b, consagra un principio medular al definir la expresión “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” como aquella que “se refiere a las tasas de remuneración fijadas sin discriminación basada en el sexo”. Esta definición sustantiva exige superar la tradicional identidad estricta de puestos para centrarse en el trabajo de igual valor, un concepto que demanda evaluar las exigencias reales de las funciones.

De esta manera, el trabajo igual compara personas que desempeñan exactamente las mismas funciones en las mismas condiciones; mientras que el trabajo de igual valor amplía el alcance para evaluar conjuntamente puestos de distinta naturaleza, contenido o sector operativo, pero que, tras una evaluación objetiva, demuestran tener un valor equivalente para una empresa.

Posteriormente, la Organización profundizó el principio de igualdad de remuneración a través de tres convenios fundamentales posteriores que abordaron la discriminación estructural, las cargas del trabajo de cuidados y la precarización de las formas atípicas de empleo (*non-standard forms of employment*). Este desarrollo normativo permitió transitar de una perspectiva centrada únicamente en la brecha retributiva directa entre géneros hacia un enfoque más integral, que atiende las causas profundas y sistémicas de la inequidad salarial en el mercado laboral global.

El primer avance se consolidó con el Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de 1958, número 111. Mientras el Convenio 100 focalizaba su atención en la equidad de género, el Convenio 111 estableció la prohibición absoluta de cualquier distinción, exclusión o preferencia en la fijación de salarios y condiciones de empleo motivada por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Así, introdujo el principio progresivo de que la desigualdad salarial no se reduce a las nóminas, sino que tiene su origen en la discriminación previa que limita el acceso a vacantes, formación técnica y a los ascensos.

Más adelante, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, número 156, se centró en una de las causas estructurales más severas de la disparidad de ingresos: la penalización de salarios por la maternidad y la carga no remunerada de labores domésticas. Este convenio reconoció explícitamente que la asimetría en la distribución de las cargas de cuidados merma la capacidad de las personas para acceder a jornadas completas, horas extraordinarias o puestos de mayor responsabilidad retributiva. Por ello, planteó adoptar medidas institucionales para erradicar la discriminación salarial indirecta y promovió la creación de sistemas públicos de infraestructura de cuidados para redistribuir estas responsabilidades.

Además, la OIT reforzó este marco conceptual en la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Ceacr) y en publicaciones como “Igualdad salarial: Guía introductoria” (2013), que han sostenido el nuevo impulso a esta causa en las últimas décadas y un monitoreo más profundo de las políticas públicas que los países desarrollan en este sentido.

3. La igualdad salarial en el orden jurídico mexicano

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 fue pionera en el mundo al ser la primera en plasmar el principio de igualdad salarial. El artículo 123 originario, en su fracción VII, disponía: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. Más adelante, otras incorporaron principios similares en sus leyes fundamentales, como Alemania en el régimen República de Weimar en 1919 y la República Española en 1931.

Esta redacción no modificó su redacción original a pesar de la extensiva remodelación que sufrió el artículo 123 en 1960, al crearse los apartados A y B para regular de manera diferenciada los contratos de trabajo en general y los de las personas en el servicio público.

La expedición de la Ley Federal del Trabajo en 1970 representó un hito en la codificación de los derechos laborales en México al introducir el principio de igualdad salarial. En su diseño original, el legislador de 1970 buscó materializar la garantía consagrada en la Constitución de 1917 mediante la incorporación for-

mal del artículo 86. En éste se estableció que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debía corresponder salario igual. Esta formulación buscaba frenar la discrecionalidad patronal y la discriminación en las nóminas, consagrando la equivalencia formal como la regla para la fijación de las remuneraciones ordinarias.

Sin embargo, la introducción de esta garantía en el texto de 1970 quedó marcada por una concepción inflexible del trabajo. Al exigir una coincidencia idéntica en la denominación del puesto y la duración de la jornada, además de abrir la puerta a “criterios de eficiencia” subjetivos, la norma impuso una rigidez que, como se verá más adelante, aún no ha sido posible atenuar.

El cambio de paradigma sobre la igualdad salarial ha comenzado con la aprobación legislativa y la publicación de la primera iniciativa de la actual titular del Ejecutivo federal, Claudia Sheinbaum Pardo, mediante el “Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 4o., 21, 41, 73, 116, 122 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género”, que se plasmó en el Diario Oficial de la Federación el 15 de noviembre de 2024.

Entre otras medidas, en dicha reforma se avanzaron modificaciones en materia laboral en los artículos 4o. y 123 que se configuran como una base muy relevante para fundamentar las acciones legislativas para la igualdad de género.

Se agregó una tercera oración al primer párrafo del cuarto constitucional para introducir un concepto central en las exigencias de diversos sectores que han sido históricamente excluidos del pleno ejercicio de los derechos, entre ellos, los colectivos feministas. Se trata de la igualdad sustantiva, la cual se refiere a intervención sobre las condiciones y oportunidades para ejercer los derechos de forma efectiva y factual, lo que trasciende a la igualdad formal. Como estableció en 2005 la Observación General número 16 del Comité Pidesc de la ONU, la igualdad sustantiva es un enfoque que aborda los efectos de las normas y prácticas para aliviar la situación desfavorable de ciertos grupos; esta formulación exige a los Estados implementar estrategias activas que reconozcan las diferencias y

transformen las condiciones de vida, en lugar de limitarse a la mera neutralidad legal. El texto de referencia en la carta magna hoy en vigor dispone:

“Artículo 4o. La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de las familias. El Estado garantizará el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres”.

Por su parte, la modificación del artículo 123 elevó a rango constitucional la obligación explícita del Estado de erradicar la brecha salarial de género. Se mejoró el concepto de la fracción VII del apartado A con la garantía de que “a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo, género ni nacionalidad”, y se añadió: “Las leyes establecerán los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género”. La fracción V del apartado B, aplicable a las personas trabajadoras al servicio del Estado, también fue objeto de una reforma idéntica.

De esta forma, la carta magna impone al legislador y a las autoridades laborales la tarea de actualizar la legislación secundaria hacia esquemas efectivos para diagnosticar y corregir las brechas que impiden la equidad en el ingreso de las personas trabajadoras.

El mandato constitucional de noviembre de 2024 halló su correlato en la legislación secundaria mediante la reforma a la LFT, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de noviembre de 2024. Este ajuste legislativo intervino en el artículo 86 para incorporar el concepto de brecha salarial de género, al adicionar la porción “en cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”.

No obstante, la reforma correlacionada a la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, publicada el 16 de diciembre de 2024, realizó modificaciones más avanzadas en esta materia. En el artículo 5, fracción I Bis, se definió la brecha salarial de género como “la diferencia de retribución salarial entre mujeres y hombres por razones de género, respecto a la realización de un trabajo remunerado de igual valor”. Se modificaron otros cuatro artículos de esta Ley para introducir el mandato constitucional de erradicar la brecha salarial de género.

Salta a la vista que en estas reformas no existió una armonización adecuada entre los cambios proyectados a la Ley Federal del Trabajo y la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (a la que, además, se añadió el adjetivo “sustantiva”), pues la primera omitió introducir el trabajo de igual valor en el sentido que sí consagró la segunda.

La definición en el artículo 86, que se analizará más adelante, no hace referencia al trabajo de igual valor desde la expedición de la Ley en 1970. El primer enunciado, que dispone “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” no fue modificado en la reforma de 2024; únicamente se añadió el complemento citado.

Dentro de la prospectiva de reformas a la Ley Federal del Trabajo, la Comisión de Trabajo y Previsión Social aprobó un dictamen a la Minuta en materia de inspección laboral en junio 2026, mismo que está pendiente de aprobación por el Pleno, que adiciona un párrafo segundo al artículo 86, en que se establece que:

“La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como las autoridades laborales de las entidades federativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, practicarán visitas de inspección en los centros de trabajo para verificar el cumplimiento de lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo”.

Esta modificación normativa, en caso de transitar en el pleno y ser confirmada por el Ejecutivo federal mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación, genera una atribución muy útil a la dependencia para vigilar la observancia del principio de igualdad de remuneración. Sin embargo, como se verá más adelante, es necesario reforzar esta facultad con una definición más precisa de la igualdad salarial para evaluar trabajos de igual valor, como se desprende de la revisión del derecho internacional del trabajo en esta materia.

4. Las brechas salariales de género en México

De acuerdo con los datos más recientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Inegi y análisis del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), la brecha de ingresos mensual promedio por razones de género en México se sitúa en torno al

14 por ciento, brecha que llega a ampliarse considerablemente según la medición del ingreso mensual o las horas semanales trabajadas. El IMCO destaca que las principales causas detrás de la brecha no explicada son la concentración de mujeres en el sector informal (alrededor del 55 por ciento), la segregación ocupacional en sectores menos remunerados y la desproporción en las horas dedicadas al trabajo de cuidados no remunerado.

El informe del Fondo Económico Mundial del 2025 (Global Gender Gap Report 2025) estableció que México ocupa el lugar 23 a nivel internacional en brechas de género, lo que significa un avance de 10 posiciones respecto a 2024. La paridad de género ha pasado de un 64.6 por ciento en 2006 a un 77.6 por ciento en 2025. En el empoderamiento político, México tiene una calificación de 0.522 (donde 1 es igual a paridad), lo que significa el cierre de la brecha de género política a un poco más de la mitad. Más a fondo, la paridad de género en el ámbito político es una de las principales causas de mejora en el *ranking* mexicano, pues tanto en el Poder Legislativo, como en el Judicial, se está alcanzando una igual representación de mujeres que de hombres.

Sin embargo, en cuanto a la participación económica y oportunidades, México está en la posición 113 con una calificación de 0.609. Esto significa que 1) la participación de las mujeres en la fuerza laboral aún es menor que la de los hombres; 2) que las mujeres no ganan el mismo sueldo que los hombres por trabajos iguales; y 3) que, en proporción, hay menos mujeres que hombres en puestos legislativos, oficiales de alto nivel y gerentes, así como entre trabajadores técnicos y profesionales (World Economic Forum 2025, 72).

El porcentaje de brecha de género en salarios es de 15 por ciento; el de mujeres en juntas directivas apenas es de 11.50 por ciento; el porcentaje de firmas con mujeres directivas es de 15.70 por ciento y el avance de las mujeres a puestos de liderazgo es de 4.13 puntos (de 1 a 7 donde 7 es el mejor avance). A diferencia de esto, el porcentaje de mujeres trabajadoras en el sector informal es de 55.70 por ciento, frente a 55.64 por ciento de hombres y el porcentaje de mujeres en trabajos de medio tiempo es de 35.99 por ciento frente al 19.80 por ciento de hombres en trabajos de medio tiempo.

Finalmente, la proporción de tiempo dedicado a trabajos de cuidado no remunerados es de 27.11 por ciento, para las mujeres, y de 11.11 por ciento de tiempo dedicado para los hombres (World Economic Forum 2025, 265-266).

Estos datos reflejan una disparidad entre los avances políticos y económicos a favor de la igualdad de género. Las mujeres en México tienen derechos iguales al voto, a servicios financieros, a la propiedad y otros capitales; hay paridad de género en el poder legislativo y por primera vez, una mujer ocupa la presidencia. Pero en el ámbito económico las mujeres continúan rezagadas, hay dificultades para entrar al sector formal, para salir de puestos de poco crecimiento y para llegar a puestos directivos; los salarios son menores para las mujeres que hacen el mismo trabajo que un hombre y la participación de las mujeres en el campo laboral sigue siendo menor.

El Informe Mundial sobre los Salarios de la OIT ofrece datos clave sobre la estructura de la disparidad salarial en México. Las brechas no son homogéneas en diversos sectores de actividad y niveles de ingresos, sino que son más pronunciadas en los extremos de la distribución del ingreso y en sectores específicos. En el análisis de la brecha salarial a lo largo de toda la distribución del ingreso (por deciles o percentiles), y al distinguir entre la brecha bruta y la brecha no explicada (es decir, la que persiste tras controlar por educación, experiencia, horas trabajadas y sector), se identifica que la brecha salarial de género es significativamente más alta en los dos deciles más bajos de la distribución salarial. Mientras que la brecha media nacional bruta rondaba el 15 por ciento y el 18 por ciento en 2017, en el primer decil la disparidad salarial bruta alcanza el 30 por ciento.

De acuerdo con el estudio, esta disparidad obedece a diversos factores que hacen más vulnerable al trabajo femenino, como el tiempo parcial involuntario, los altos niveles de informalidad, un menor poder de negociación individual y colectiva y la falta de cobertura del salario mínimo en los pequeños establecimientos informales.

A esto se agregan las mayores responsabilidades de cuidados, sin apoyo de otras personas integrantes de la familia, del Estado o de las empresas, lo cual obliga a un gran número de mujeres a aceptar trabajos con

sueldos que están debajo de los de sus pares masculinos con tal de llevar un ingreso a sus hogares.

La situación de los primeros deciles refleja el “piso pegajoso”. Esta metáfora desarrollada por Catherine Berheide sirve como contrapunto al “techo de cristal”. Hace referencia a la primera barrera invisible que impide que las mujeres asciendan a puestos más altos. Son aquellos trabajos de poco prestigio, sueldos bajos y, más importante, de baja movilidad; generalmente ocupados por mujeres. De esta forma, las mujeres se ven atrapadas en trabajos con oportunidades de crecimiento limitadas porque las ocupaciones de “piso pegajoso” no tienen escaleras profesionales por las cuales avanzar. Por otro lado, las cifras de la OIT muestran el ya conocido “techo de cristal”: en el decil X, de mayores ingresos, la brecha salarial vuelve a ensancharse, pues en los puestos directivos las mujeres ganan hasta un 22 por ciento menos que los hombres en posiciones equivalentes. Es decir, las mujeres enfrentan obstáculos para salir de los puestos de menor nivel y, las pocas que logran avanzar y buscan puestos directivos, reciben menores ingresos que los hombres o no alcanzan el puesto.

Igualmente, en el trabajo por cuenta propia están las disparidades de ingresos más pronunciadas, superiores al 35 por ciento, debido a la concentración de mujeres en actividades de baja productividad y de subsistencia. A esto se agrega que el trabajo de cuidados y del sector servicios en sectores feminizados (alimentación, limpieza) se mantienen con salarios estancados por el fenómeno de la segregación, a pesar de su importancia para el sostenimiento de la vida social y comunitaria.

En los informes más recientes de la OIT sobre México se ha valorado el impacto de la política de recuperación del salario mínimo impulsada en los últimos años. Se ha reducido la brecha en la base, al aumentar radicalmente el último peldaño de ingresos, en especial para mujeres y jóvenes. Pero esto no ha cambiado en lo absoluto la parte no explicada de la brecha, aquella en que la arbitrariedad en la fijación de los salarios, y no las características de las trabajadoras, mantiene diferencias considerables.

5. Pertinencia de reformar la Ley Federal del Trabajo

A pesar de las reformas laborales llevadas a cabo a partir de 2018, que han detenido la precarización labo-

ral en varias dimensiones, el profuso marco jurídico del trabajo mantiene un gran número de regulaciones obsoletas, que no han sido revisadas desde la expedición del ordenamiento central en 1970. Es necesario evaluar la legislación mexicana a la luz de los convenios citados con anterioridad y otros documentos clave en que se ha desarrollado el concepto con herramientas prácticas para los Estados, como *Igualdad salarial: Guía introductoria*, o *Hacia la equidad salarial: respuesta integral a la brecha salarial de género*.

En lo que concierne al objeto de esta iniciativa, se observa que para poner en sintonía los principios de igualdad salarial y de eliminación de las brechas de género en el título de trabajos especiales, sería necesario adecuar la definición del artículo 86 y las cláusulas de excepción que se establecen en siete casos a lo largo del Título Sexto.

En estas siete disposiciones de la LFT, se mantienen redacciones que exceptúan *ex ante* a ciertas empresas y sectores de someterse a una evaluación de estructuras salariales para verificar si se cumple el principio de igualdad de remuneración. En cada una de ellas, se establecen justificaciones para salarios desiguales: buques de diversas categorías; aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas y primas de antigüedad, en cuanto a tripulaciones aeronáuticas; líneas o ramales de diversa importancia, en ferrocarriles; líneas o servicios de diversa categoría, en autotransportes; categoría de los eventos, funciones, equipos o jugadores, en los deportes; categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, en las artes, y categorías académicas, en universidades e instituciones de educación superior autónomas.

Esto significa la legalización de la brecha por categorías de servicio o por características propias de las industrias y los sectores, y no de los puestos. Estas características no pueden constituir indicadores automáticos del valor del trabajo sin requerir que la empresa demuestre de manera objetiva que el esfuerzo, la responsabilidad, las condiciones o la calificación varían en la misma proporción que la diferencia salarial. Para empresas grandes y diversificadas, pretextos similares pueden utilizarse para mantener tabuladores salariales completamente fragmentados, en los que sistemáticamente se infravaloran los puestos de servicio o cuidados.

Según han asegurado extensamente los órganos especializados de la OIT, el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor debe aplicarse a la totalidad de las personas trabajadoras y sectores de la economía. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Ceacr) señala explícitamente que excluir de la obligación de equidad salarial a las pequeñas y medianas empresas, al trabajo agrícola o al empleo doméstico es una práctica que perpetúa la segregación salarial, ya sea legal o fácticamente.

Por ello, el mecanismo concreto que propone el organismo tripartito global es la implementación del proceso de Evaluación Objetiva del Empleo (EOE), el cual puede ser gradual en empresas pequeñas o con desventajas, y comienza por sistematizar las evaluaciones y realizar diagnósticos antes de emprender acciones correctivas. Sin embargo, no hay lugar a dudas que el marco legal nacional no puede otorgar exenciones sustantivas y permanentes.

A mayor abundamiento, en dicha publicación la Comisión ha subrayado su preocupación por la resistencia a universalizar el principio de igualdad de remuneración medio siglo después de la aprobación del Convenio 100, e incluso detectó una tendencia común en los marcos jurídicos. Al examinar las legislaciones nacionales, este órgano ha observado que, frecuentemente, persisten criterios de clasificación laboral o fijación de salarios en las normas que se basan en divisiones del mercado o la adscripción sectorial, sin que medie un análisis analítico de los puestos. La exclusión legal sin una evaluación objetiva que demuestre diferencias reales en las exigencias de calificaciones, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo es incompatible con el principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor.

No pasa desapercibido que la Comisión denuncia precisamente el uso de una fijación de salarios supeditada a la “categoría” de un servicio o trabajo, vocablo que literalmente utiliza nuestro código laboral como una causal de excepción. Por esta razón, el Ceacr en sus revisiones periódicas sobre el cumplimiento del Convenio 100 en México (destacadamente, en los años 2001 y 2016) ha insistido en que existe una exigencia de “trabajo idéntico” en los artículos 56 y 86 de la LFT, que sería susceptible de modificar para consagrar explícitamente el principio de igualdad de remuneración

por un trabajo de igual valor y así comparar una mayor gama de puestos mediante la EOE. Además, estas críticas se trasladaron a las observaciones individuales realizadas por la Comisión de Expertos al Estado mexicano a partir de 2012.

El estancamiento del artículo 86 de la LFT, que define la igualdad de remuneración, responde a lo que la académica Graciela Bensusán identifica como una brecha estructural entre la ratificación formal de convenios internacionales y la resistencia a armonizar las normas sustantivas internas. A pesar de que México ratificó el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace más de 70 años, el legislativo ha mantenido una redacción rígida que exige la identidad estricta de puestos, jornadas y “condiciones de eficiencia”. Bensusán afirma que este enfoque pertenece a la lógica del trabajo industrial del siglo XX, ignorando la segregación ocupacional por razón de género y la diversificación de las relaciones laborales contemporáneas, que han sido suficientemente estudiadas en la literatura especializada.

Por su parte, Jorge Rivero Evia refuerza este diagnóstico al señalar que la LFT limitó la protección judicial en un esquema procesal formalista, donde la carga de probar las desigualdades de remuneración resulta prácticamente inalcanzable para la persona trabajadora. Esta parálisis normativa ha generado, según otra investigación de Bensusán sobre las instituciones laborales, un escenario de tutela judicial ineficaz que favorece la segmentación del mercado de trabajo en México y en América Latina. Al condicionar la igualdad salarial a la coincidencia idéntica de funciones, la norma mexicana invisibiliza la infravaloración sistemática de los puestos altamente feminizados o de servicios.

En el mismo sentido, Rivero Evia demuestra que la exigencia legal de “condiciones de eficiencia iguales” actúa como un dispositivo de “impunidad patronal”, pues permite a los empleadores justificar brechas retributivas bajo criterios puramente subjetivos o de mercado. La insistencia en el principio de “igual trabajo por igual trabajo” se convierte así en un obstáculo procesal que impide realizar comparaciones transversales entre ocupaciones distintas pero de exigencia equivalente.

Mantener la redacción actual del artículo 86 de la LFT y su exigencia de probar la coincidencia idéntica de

puestos, jornadas y eficiencia para reclamar un salario equitativo equivale, como afirma Rivero Evia, a imponer a las personas trabajadoras una auténtica *probatio diabolica*: una carga probatoria imposible que condiciona la justicia al acceso a expedientes, tabuladores y evaluaciones que solo la patronal posee. Como sostuvo la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el Amparo Directo en Revisión 2655/2013, cuando se alegan violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación en las remuneraciones, la justicia no puede exigir pruebas imposibles a la parte vulnerable, sino aplicar una distribución dinámica de la prueba en que la parte patronal justifique objetivamente una presunta brecha de ingreso. Perpetuar el texto rígido del artículo 86 equivale a mantener la discriminación bajo el disfraz de la igualdad formal y procesal.

Para transitar hacia un nuevo modelo, Bensusán propone superar la mera ratificación de tratados y avanzar hacia una incorporación auténtica del principio de “trabajo de igual valor”. Esta transición exige sustituir la noción tradicional de tareas idénticas por mecanismos institucionales de Evaluación Objetiva del Empleo (EOE). Coincidiendo con este planteamiento, Rivero Evia argumenta que se requiere adoptar marcos analíticos neutros en materia de género que sustituyan la arbitrariedad en la fijación de sueldos.

Bensusán subraya que el rediseño institucional debe acompañarse de herramientas de transparencia retributiva y capacidades efectivas de inspección. Esto implica dotar a las autoridades laborales y a las organizaciones colectivas de facultades para realizar auditorías salariales obligatorias a las empresas dirigidas a evitar la opacidad en la fijación de tabuladores. Solo mediante la combinación de una reforma conceptual al artículo 86 de la LFT y la implantación de sistemas públicos de evaluación objetiva será posible cerrar la brecha salarial y consolidar un modelo regulatorio alineado con los estándares internacionales de trabajo decente.

Además de lo anterior, la necesidad de eliminar las cláusulas de exclusión del Título Sexto no sólo deriva de razones jurídicas, sino de los datos que han clarificado los rasgos socioeconómicos de la evolución de las brechas salariales. De acuerdo con la investigación de Orraca, Cabrera e Iriarte, la integración gradual de las mujeres en distintas ocupaciones en las últimas dé-

cadass amortiguó parcialmente el crecimiento de la brecha salarial. Sin embargo, dado que las diferencias salariales dentro de las mismas ocupaciones responden principalmente al componente no explicado por variables objetivas, los autores concluyen que la brecha se debe en gran medida a prácticas de discriminación salarial directa e indirecta y a la falta de mecanismos transparentes de valoración del trabajo en el mercado laboral mexicano, por lo que legislación debe promover una mayor igualdad salarial *intra ocupacional*.

Ahora bien, ampliar la protección de un principio fundamental del trabajo decente a sectores que han sido formal o factualmente excluidos de sus beneficios concuerda con los acuerdos que progresivamente ha adoptado la comunidad internacional, a través del órgano garante de los estándares laborales internacionales.

Como afirman Rubery y Koukiadaki, el derecho internacional del trabajo durante el último medio siglo ha expandido su competencia sobre las necesidades de grupos marginalizados, periféricos o anteriormente excluidos, y ello lo demuestran los convenios más recientes aplicables a personas trabajadoras migrantes (143), sobre la maternidad (183), el trabajo doméstico (189) y responsabilidades familiares (156). A esta lista cabría agregar instrumentos recientes para atender la violencia y el acoso laborales (190) y la economía de plataformas (Convenio 193, ya adoptado por la Conferencia, pero aún en proceso de revisión).

En sintonía con estos argumentos, cabe agregar que ya las representaciones sindicales mexicanas han denunciado ante la Comisión de Normas de la OIT que la implementación del Convenio 100 tiene grandes rezagos en México. Entre ellos, destacan la imposibilidad de dar seguimiento a las acciones y al cumplimiento de metas en los informes país, así como la muy limitada eficacia de la inspección del trabajo para abordar el problema con los instrumentos legales y reglamentarios con los que actualmente cuenta.

El ámbito judicial doméstico no ha sido ajeno a la revisión de la brecha salarial, con especial énfasis a la carga de la prueba y a la validez de los regímenes especiales de la Ley. El Amparo en Revisión 992/2014 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que en los casos donde se alegue discriminación salarial por razones de género o tratos

diferenciados injustificados, se aplica el principio de flexibilidad probatoria y la distribución dinámica de la prueba (ello a pesar de las cláusulas de excepción establecidas en la Ley).

Sobre el trabajo en regímenes especiales, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación razonó que las cláusulas o disposiciones que perpetúen tratos diferenciados desproporcionados no pueden justificarse de forma abstracta en la “naturaleza de la función” (Amparo en Revisión 1198/2017).

A partir de los argumentos vertidos anteriormente, existe suficiente evidencia sobre la problemática jurídica de las carencias en las definiciones y de la inconventionalidad de las cláusulas de excepción sobre trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo, y también existe suficiente claridad sobre las posibles alternativas para comenzar su solución. Para tal fin, es menester recurrir a las fuentes del órgano tripartito a este respecto, y tomar en cuenta los seis principios para una legislación integral y eficaz sobre igualdad salarial, según la guía más reciente *Hacia la equidad salarial*, que son, de manera esquemática los siguientes:

1. Definición clara de «remuneración»
2. Reconocimiento del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en la legislación, y especificación de lo que constituye un «trabajo de igual valor»
3. Evaluación objetiva de los empleos
4. Ámbito de aplicación que abarque a todos los trabajadores
5. Control efectivo del cumplimiento y vías de recurso y reparación
6. Medidas de estímulo u obligatorias para fomentar la participación de los interlocutores sociales

En cuanto al cuarto principio, el documento especifica que la legislación debe ser aplicable a todos los sectores y categorías de empleo asalariado, por lo que se ha de evitar la exclusión de determinadas categorías de trabajadores. Esto guarda estrecha relación con los artículos que se ha mencionado en el título sexto de la Ley Federal del Trabajo. Además, a fin de cumplir el

segundo principio, se vuelve necesaria la modificación de los artículos 56 y 86, como mínimo, para especificar en la ley la obligación de comparar trabajos de igual valor. El Poder Legislativo no debe mantener por más tiempo en la Ley criterios arbitrarios para justificar diferencias salariales que no encuentran sustento en los más altos estándares internacionales, mismos que comenzaron a establecerse hace más de setenta años y que, desde entonces, fueron signados por el Ejecutivo y ratificados por el Senado.

Cabe destacar que la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación constituye un precedente institucional muy relevante, al demostrar que la auditoría técnica de las estructuras salariales es operativamente viable en el sector productivo. Aunque su adopción es de carácter voluntario, este instrumento tripartita, creado por el otrora Inmujeres, la STPS y el Conapred, establece un estándar metodológico claro que marca a los centros de trabajo certificados la ruta de los diagnósticos de brecha retributiva, y las vías para transparentar sus tabuladores e implementar medidas de nivelación para así garantizar que a funciones de igual valor corresponda la misma remuneración.

La NMX-025 introdujo el uso de herramientas de evaluación objetiva en el ámbito corporativo que demuestra cómo la medición sistemática y una autoevaluación guiada pueden desarticular sesgos de género y reducir disparidades salariales (sobre todo las debidas a discriminación indirecta) sin alterar la operación ni la sostenibilidad financiera de las empresas.

De la misma forma, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2025-2030 de la presidenta Claudia Sheinbaum incluye tres pilares transversales: la igualdad sustantiva y los derechos de las mujeres; la justicia de género y la eliminación de la violencia contra las mujeres. “El cierre de brechas salariales, el acceso a oportunidades laborales y la representación política igualitaria serán ejes fundamentales de las políticas públicas en los próximos años”. Este objetivo es coincidente con el paquete de iniciativas de noviembre de 2024, descrito páginas atrás, en que se plantearon reformas al artículo 123 de la Constitución, a la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y a la Ley Federal del Trabajo.

A su vez, estas reformas no se encaminan únicamente a una remuneración más justa para la población trabajadora. Su aprobación significaría también un incentivo para los objetivos de las empresas, pues al poner en marcha mecanismos para revisar los puestos y para evaluar el desempeño de sus empleados, se abriría la puerta para mejorar la productividad con mayores capacidades, certificaciones y estándares de competencia. De esta manera, el objetivo de un salario más justo y más transparente coincide con la visión de las empresas para impulsar su productividad y su posición en un entorno nacional y global altamente competitivo.

6. Propuesta de reforma

Se propone cambiar la actual cláusula de exclusión al principio de igualdad de remuneración en el trabajo en buques por una fórmula en que las diferencias salariales justificadas respondan a factores objetivos y verificables.

A fin de dar mayor claridad a la presente iniciativa, se detallan las modificaciones propuestas en el siguiente cuadro comparativo:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	PROPUESTA DE REFORMA
Artículo 200.- No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si se presta en buques de diversas categorías.	Artículo 200.- Toda diferencia de salarios deberá corresponder a factores objetivos y verificables.

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

Decreto que reforma el artículo 200 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de igualdad salarial en el trabajo en buques

Único. Se reforma el artículo 200 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 200. Toda diferencia de salarios deberá corresponder a factores objetivos y verificables.

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 y las autoridades correspondientes contarán con un plazo de 180 días naturales a partir de la entrada en vigor del presente Decreto para adecuar las normas oficiales mexicanas y los lineamientos administrativos en la materia.

Tercero. Se derogan todas aquellas disposiciones que se opondan al presente.

Notas

1. Claudia Goldin, *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity* (Princeton: Princeton University Press, 2021).

2. Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*, Ginebra, disponible en:

3. Martin Oelz, Shauna Olney y Manuela Tomei, *Igualdad salarial: Guía introductoria*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2013.

4. Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas, *Observación general N° 16 (2005) : La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, E/C.12/2005/4, Ginebra, 11 de agosto de 2005

5. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en:

6. Instituto Mexicano para la Competitividad, *Monitor Mujeres en la Economía*, disponible en: <https://imco.org.mx/monitor/mujeres-en-la-economia/>

7. Instituto Mexicano para la Competitividad, *Algunos avances entre un mar de rezagos: Análisis de la equidad de género en México*, marzo de 2026, <https://imco.org.mx/algunos-avances-entre-un-mar-de-rezagos>

8. World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2025*, Ginebra: World Economic Forum, 2025.

9. *Ibid.* p. 72.

10. *Ibid.*, pp. 265-266.

11. Catherine Berheide, "The Sticky Floor", *The sociology of Work*, 2013, p. 825

12. Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Informe Mundial sobre los Salarios 2020-2021: Los salarios y la justicia social en tiempos de crisis*, Ginebra, OIT, 2020.

13. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Ceacr), *Dar un rostro humano a la globalización: Estudio General sobre los Convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa 2008*, Informe III, Parte 1B, 101.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012, Parte V.

14. Graciela Bensúsán, "Estándares laborales, igualdad de género y brechas salariales en México", *Revista Derecho del Trabajo*, Publicaciones FLACSO, Manuales de Igualdad, 2009.

15. Jorge Rivero Evia, "¿A trabajo igual, salario igual? La brecha salarial de género en México: políticas públicas para su disminución", *Intersticios Sociales*, (27), 185—214, Zapopan, Jalisco, El Colegio de Jalisco.

16. Graciela Bensúsán, "La legislación laboral y su contribución en la segmentación del mercado de trabajo en América Latina", *Revista Internacional del Trabajo*, 141(3), pp.593-612, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2022

17. Rivero Evia, *op. cit.*, p. 190-193

18. *Ibid.*, pp.204-206

19. Bensúsán, "La legislación laboral...", p. 608

20. Rivero Evia, *op. cit.*, pp. 190-193

21. Bensúsán, "La legislación laboral...", p. 595

22. Pedro Orraca Romano, Francisco Javier Cabrera y César Gustavo Iriarte Rivas "The gender wage gap and occupational segregation in the Mexican labour market", *EconoQuantum*, 2016.

23. y y , "Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy solutions and initiatives", *Conditions of Work and Employment Series*, núm. 68 (2016).

24. "Convenio 100 de la OIT: trabajadores exigen acciones concretas para garantizar igualdad salarial en México", en LATAM Gremial, 12 de junio de 2024, disponible en:

25. Organización Internacional del Trabajo, *Hacia la equidad salarial: respuesta integral a la brecha salarial de género*, Ginebra, 2026

26. Gobierno de México, *Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2025-2030*, p. 20.

Palacio Legislativo de San Lázaro,
2 de septiembre de 2026.

Diputada Patricia Mercado Castro (rúbrica)

QUE REFORMA EL ARTÍCULO 234 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL DEL TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONÁUTICAS, 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 lo establecido en los artículos: 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, somete a la consideración del pleno la siguiente iniciativa, con base en la siguiente:

Exposición de Motivos

La presente es parte de un conjunto de iniciativas que buscan armonizar en la Ley Federal del Trabajo el principio de igualdad de remuneración y el objetivo de reducir y erradicar la brecha salarial de género, en términos del mandato constitucional y convencional.

1. Introducción

La persistencia de la brecha salarial de género representa una de las más dramáticas manifestaciones estructurales de la desigualdad económica en México.

Esta brecha es alimentada por la segregación ocupacional, la infravaloración del trabajo altamente feminizado y la desproporcionada carga del trabajo de cuidados no remunerado.

A pesar de que la reforma constitucional de noviembre de 2024 elevó a rango supremo la obligación del Estado de erradicar las disparidades retributivas e introdujo el principio de igualdad sustantiva en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el marco secundario conserva formalismos jurídicos y concepciones obsoletas. La eliminación efectiva de la brecha salarial exige transitar de un modelo de neutralidad legal a uno que transforme los mecanismos para determinar y revisar ingresos en los centros de trabajo.

La persistencia de las disparidades retributivas en los tiempos de integración económica y reconocimiento formal de derechos encuentra una explicación sólida en la obra de la premio Nobel de Economía, Claudia Goldin, en especial sobre la estructura de los denominados “empleos codiciosos (*greedy jobs*)”. Goldin muestra que el mercado laboral contemporáneo premia de manera desproporcionada los puestos que exigen una disponibilidad de tiempo absoluta, inflexible e ininterrumpida, lo que penaliza severamente las retribuciones de aquellos esquemas que requieren flexibilidad o reducción horaria.

Así, dado que los mandatos culturales y la división sexual del trabajo asignan de forma predominante las responsabilidades de cuidados a las mujeres, estas se ven forzadas a abandonar el sendero de esos empleos codiciosos para transitar hacia empleos modestos, con mayor margen de conciliación, pero sustancialmente peor remunerados. De este modo, la penalización a la maternidad no obedece únicamente a un sesgo explícito en la contratación, sino a la propia organización de las jornadas laborales. El doble reto es desarticular la sobrevaloración de la presencia física continua y revalorar el trabajo femenino, incluido el no remunerado.

2. La evolución de la igualdad salarial en el marco internacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció por primera vez el principio de igualdad de remuneración en su Constitución fundacional de 1919 (Parte XIII del Tratado de Versalles). En el artículo 427, párrafo 7, de dicho texto se incluyó como uno de

los principios fundamentales de política laboral el “principio del salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor”.

La legislación laboral se enfocaba en la fórmula de “igual remuneración por igual trabajo” o “por trabajo idéntico”. Sin embargo, gradualmente la OIT observó que este enfoque resultaba insuficiente para erradicar las brechas salariales, ya que, por un lado, los trabajos idénticos fueron retrocediendo en virtud de la especialización y la diversificación de las actividades económicas (destacadamente, en los servicios y áreas con uso intensivo de tecnologías) y, por el otro, los mercados laborales sufren de una marcada segregación ocupacional por razón de género, es decir, que las mujeres se concentran en ciertos tipos de empleo y los hombres en otros.

Para superar esta limitación, se adoptó el Convenio 100 en 1951, que consagró el principio de “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”. Ratificado por México en 1952, este tratado sienta las bases para entender dos términos fundamentales: remuneración e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. En su artículo 1, párrafo a, el instrumento define la “remuneración” en el sentido más amplio posible, abarcando no sólo el sueldo básico, sino “el salario o sueldo ordinario, de base o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en razón del empleo de este último”.

Con esta formulación, el Convenio impide que las brechas de género o la discriminación salarial se oculten detrás de bonos, primas o prestaciones complementarias.

Por su parte, el artículo 1, párrafo b, consagra un principio medular al definir la expresión “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” como aquella que “se refiere a las tasas de remuneración fijadas sin discriminación basada en el sexo”. Esta definición sustantiva exige superar la tradicional identidad estricta de puestos para centrarse en el trabajo de igual valor, un concepto que demanda evaluar las exigencias reales de las funciones.

De esta manera, el trabajo igual compara personas que desempeñan exactamente las mismas funciones en las mismas condiciones; mientras que el trabajo de igual valor amplía el alcance para evaluar conjuntamente puestos de distinta naturaleza, contenido o sector operativo, pero que, tras una evaluación objetiva, demuestran tener un valor equivalente para una empresa.

Posteriormente, la Organización profundizó el principio de igualdad de remuneración a través de tres convenios fundamentales posteriores que abordaron la discriminación estructural, las cargas del trabajo de cuidados y la precarización de las formas atípicas de empleo (*non-standard forms of employment*). Este desarrollo normativo permitió transitar de una perspectiva centrada únicamente en la brecha retributiva directa entre géneros hacia un enfoque más integral, que atiende las causas profundas y sistémicas de la inequidad salarial en el mercado laboral global.

El primer avance se consolidó con el Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de 1958, número 111. Mientras el Convenio 100 focalizaba su atención en la equidad de género, el Convenio 111 estableció la prohibición absoluta de cualquier distinción, exclusión o preferencia en la fijación de salarios y condiciones de empleo motivada por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Así, introdujo el principio progresivo de que la desigualdad salarial no se reduce a las nóminas, sino que tiene su origen en la discriminación previa que limita el acceso a vacantes, formación técnica y a los ascensos.

Más adelante, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, número 156, se centró en una de las causas estructurales más severas de la disparidad de ingresos: la penalización de salarios por la maternidad y la carga no remunerada de labores domésticas.

Este convenio reconoció explícitamente que la asimetría en la distribución de las cargas de cuidados merma la capacidad de las personas para acceder a jornadas completas, horas extraordinarias o puestos de mayor responsabilidad retributiva. Por ello, planteó adoptar medidas institucionales para erradicar la discriminación salarial indirecta y promovió la creación de sistemas públicos de infraestructura de cuidados para redistribuir estas responsabilidades.

Además, la OIT reforzó este marco conceptual en la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Ceacr) y en publicaciones como “Igualdad salarial: Guía introductoria” (2013), que han sostenido el nuevo impulso a esta causa en las últimas décadas y un monitoreo más profundo de las políticas públicas que los países desarrollan en este sentido.

3. La igualdad salarial en el orden jurídico mexicano

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 fue pionera en el mundo al ser la primera en plasmar el principio de igualdad salarial. El artículo 123 originario, en su fracción VII, disponía: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. Más adelante, otras naciones incorporaron principios similares en sus leyes fundamentales, como Alemania en el régimen República de Weimar en 1919 y la República Española en 1931.

Esta redacción no modificó su redacción original a pesar de la extensiva remodelación que sufrió el artículo 123 en 1960, al crearse los apartados A y B para regular de manera diferenciada los contratos de trabajo en general y los de las personas en el servicio público.

La expedición de la Ley Federal del Trabajo en 1970 representó un hito en la codificación de los derechos laborales en México al introducir el principio de igualdad salarial. En su diseño original, el legislador de 1970 buscó materializar la garantía consagrada en la Constitución de 1917 mediante la incorporación formal del artículo 86. En éste se estableció que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debía corresponder salario igual. Esta formulación buscaba frenar la discrecionalidad patronal y la discriminación en las nóminas, consagrando la equivalencia formal como la regla para la fijación de las remuneraciones ordinarias.

Sin embargo, la introducción de esta garantía en el texto de 1970 quedó marcada por una concepción inflexible del trabajo. Al exigir una coincidencia idéntica en la denominación del puesto y la duración de la jornada, además de abrir la puerta a “criterios de eficiencia” subjetivos, la norma impuso una rigidez que, como se verá más adelante, aún no ha sido posible atenuar.

El cambio de paradigma sobre la igualdad salarial ha comenzado con la aprobación legislativa y la publicación de la primera iniciativa de la actual titular del Ejecutivo federal, Claudia Sheinbaum Pardo, mediante el “Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 4o., 21, 41, 73, 116, 122 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género”, que se plasmó en el Diario Oficial de la Federación el 15 de noviembre de 2024.

Entre otras medidas, en dicha reforma se avanzaron modificaciones en materia laboral en los artículos 4o. y 123 que se configuran como una base muy relevante para fundamentar las acciones legislativas para la igualdad de género.

Se agregó una tercera oración al primer párrafo del cuarto constitucional para introducir un concepto central en las exigencias de diversos sectores que han sido históricamente excluidos del pleno ejercicio de los derechos, entre ellos, los colectivos feministas. Se trata de la igualdad sustantiva, la cual se refiere a intervención sobre las condiciones y oportunidades para ejercer los derechos de forma efectiva y factual, lo que trasciende a la igualdad formal. Como estableció en 2005 la Observación General No. 16 del Comité Pidesc de la ONU, la igualdad sustantiva es un enfoque que aborda los efectos de las normas y prácticas para aliviar la situación desfavorable de ciertos grupos; esta formulación exige a los Estados implementar estrategias activas que reconozcan las diferencias y transformen las condiciones de vida, en lugar de limitarse a la mera neutralidad legal. El texto de referencia en la carta magna hoy en vigor dispone:

“Artículo 4o. La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de las familias. El Estado garantizará el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres”.

Por su parte, la modificación del artículo 123 elevó a rango constitucional la obligación explícita del Estado de erradicar la brecha salarial de género. Se mejoró el concepto de la fracción VII del apartado A con la garantía de que “a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo, género ni nacionalidad”, y se añadió: “Las leyes establecerán los meca-

nismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género”. La fracción V del apartado B, aplicable a las personas trabajadoras al servicio del Estado, también fue objeto de una reforma idéntica.

De esta forma, la carta magna impone al legislador y a las autoridades laborales la tarea de actualizar la legislación secundaria hacia esquemas efectivos para diagnosticar y corregir las brechas que impiden la equidad en el ingreso de las personas trabajadoras.

El mandato constitucional de noviembre de 2024 halló su correlato en la legislación secundaria mediante la reforma a la LFT, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de noviembre de 2024. Este ajuste legislativo intervino en el artículo 86 para incorporar el concepto de brecha salarial de género, al adicionar la porción “en cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”.

No obstante, la reforma correlacionada a la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, publicada el 16 de diciembre de 2024, realizó modificaciones más avanzadas en esta materia. En el artículo 5, fracción I Bis, se definió la brecha salarial de género como “la diferencia de retribución salarial entre mujeres y hombres por razones de género, respecto a la realización de un trabajo remunerado de igual valor”. Se modificaron otros cuatro artículos de esta Ley para introducir el mandato constitucional de erradicar la brecha salarial de género.

Salta a la vista que en estas reformas no existió una armonización adecuada entre los cambios proyectados a la Ley Federal del Trabajo y la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (a la que, además, se añadió el adjetivo “sustantiva”), pues la primera omitió introducir el trabajo de igual valor en el sentido que sí consagró la segunda.

La definición en el artículo 86, que se analizará más adelante, no hace referencia al trabajo de igual valor desde la expedición de la ley en 1970. El primer enunciado, que dispone “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” no fue modi-

ficado en la reforma de 2024; únicamente se añadió el complemento citado.

Dentro de la prospectiva de reformas a la Ley Federal del Trabajo, la Comisión de Trabajo y Previsión Social aprobó un dictamen a la Minuta en materia de inspección laboral en junio 2026, mismo que está pendiente de aprobación por el pleno, que adiciona un párrafo segundo al artículo 86, en que se establece que:

“La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como las autoridades laborales de las entidades federativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, practicarán visitas de inspección en los centros de trabajo para verificar el cumplimiento de lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo”.

Esta modificación normativa, en caso de transitar en el pleno y ser confirmada por el Ejecutivo federal mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación, genera una atribución muy útil a la dependencia para vigilar la observancia del principio de igualdad de remuneración. Sin embargo, como se verá más adelante, es necesario reforzar esta facultad con una definición más precisa de la igualdad salarial para evaluar trabajos de igual valor, como se desprende de la revisión del derecho internacional del trabajo en esta materia.

4. Las brechas salariales de género en México

De acuerdo con los datos más recientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Inegi y análisis del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), la brecha de ingresos mensual promedio por razones de género en México se sitúa en torno al 14 por ciento, brecha que llega a ampliarse considerablemente según la medición del ingreso mensual o las horas semanales trabajadas. El IMCO destaca que las principales causas detrás de la brecha no explicada son la concentración de mujeres en el sector informal (alrededor del 55 por ciento), la segregación ocupacional en sectores menos remunerados y la desproporción en las horas dedicadas al trabajo de cuidados no remunerado.

El informe del Fondo Económico Mundial del 2025 (Global Gender Gap Report 2025) estableció que México ocupa el lugar 23 a nivel internacional en brechas de género, lo que significa un avance de 10 posiciones

respecto a 2024. La paridad de género ha pasado de un 64.6 por ciento en 2006 a un 77.6 por ciento en 2025. En el empoderamiento político, México tiene una calificación de 0.522 (donde 1 es igual a paridad), lo que significa el cierre de la brecha de género política a un poco más de la mitad.

Más a fondo, la paridad de género en el ámbito político es una de las principales causas de mejora en el *ranking* mexicano, pues tanto en el Poder Legislativo, como en el Judicial, se está alcanzando una igual representación de mujeres que de hombres.

Sin embargo, en cuanto a la participación económica y oportunidades, México está en la posición 113 con una calificación de 0.609. Esto significa que 1) la participación de las mujeres en la fuerza laboral aún es menor que la de los hombres; 2) que las mujeres no ganan el mismo sueldo que los hombres por trabajos iguales; y 3) que, en proporción, hay menos mujeres que hombres en puestos legislativos, oficiales de alto nivel y gerentes, así como entre trabajadores técnicos y profesionales (World Economic Forum 2025, 72).

El porcentaje de brecha de género en salarios es de 15 por ciento; el de mujeres en juntas directivas apenas es de 11.50 por ciento; el porcentaje de firmas con mujeres directivas es de 15.70 por ciento y el avance de las mujeres a puestos de liderazgo es de 4.13 puntos (de 1 a 7 donde 7 es el mejor avance). A diferencia de esto, el porcentaje de mujeres trabajadoras en el sector informal es de 55.70 por ciento, frente a 55.64 por ciento de hombres y el porcentaje de mujeres en trabajos de medio tiempo es de 35.99 por ciento frente al 19.80 por ciento de hombres en trabajos de medio tiempo.

Finalmente, la proporción de tiempo dedicado a trabajos de cuidado no remunerados es de 27.11 por ciento, para las mujeres, y de 11.11 por ciento de tiempo dedicado para los hombres (World Economic Forum 2025, 265-266).

Estos datos reflejan una disparidad entre los avances políticos y económicos a favor de la igualdad de género. Las mujeres en México tienen derechos iguales al voto, a servicios financieros, a la propiedad y otros capitales; hay paridad de género en el poder legislativo y por primera vez, una mujer ocupa la presidencia. Pero en el ámbito económico las mujeres continúan rezagadas, hay dificultades para entrar al sector formal, para

salir de puestos de poco crecimiento y para llegar a puestos directivos; los salarios son menores para las mujeres que hacen el mismo trabajo que un hombre y la participación de las mujeres en el campo laboral sigue siendo menor.

El Informe Mundial sobre los Salarios de la OIT ofrece datos clave sobre la estructura de la disparidad salarial en México. Las brechas no son homogéneas en diversos sectores de actividad y niveles de ingresos, sino que son más pronunciadas en los extremos de la distribución del ingreso y en sectores específicos. En el análisis de la brecha salarial a lo largo de toda la distribución del ingreso (por deciles o percentiles), y al distinguir entre la brecha bruta y la brecha no explicada (es decir, la que persiste tras controlar por educación, experiencia, horas trabajadas y sector), se identifica que la brecha salarial de género es significativamente más alta en los dos deciles más bajos de la distribución salarial. Mientras que la brecha media nacional bruta rondaba el 15 por ciento y el 18 por ciento en 2017, en el primer decil la disparidad salarial bruta alcanza el 30 por ciento.

De acuerdo con el estudio, esta disparidad obedece a diversos factores que hacen más vulnerable al trabajo femenino, como el tiempo parcial involuntario, los altos niveles de informalidad, un menor poder de negociación individual y colectiva y la falta de cobertura del salario mínimo en los pequeños establecimientos informales. A esto se agregan las mayores responsabilidades de cuidados, sin apoyo de otras personas integrantes de la familia, del Estado o de las empresas, lo cual obliga a un gran número de mujeres a aceptar trabajos con sueldos que están debajo de los de sus pares masculinos con tal de llevar un ingreso a sus hogares.

La situación de los primeros deciles refleja el “piso pegajoso”. Esta metáfora desarrollada por Catherine Berheide sirve como contrapunto al “techo de cristal”. Hace referencia a la primera barrera invisible que impide que las mujeres asciendan a puestos más altos. Son aquellos trabajos de poco prestigio, sueldos bajos y, más importante, de baja movilidad; generalmente ocupados por mujeres. De esta forma, las mujeres se ven atrapadas en trabajos con oportunidades de crecimiento limitadas porque las ocupaciones de “piso pegajoso” no tienen escaleras profesionales por las cuales avanzar. Por otro lado, las cifras de la OIT muestran el ya conocido “techo de cristal”: en el decil X, de ma-

yores ingresos, la brecha salarial vuelve a ensancharse, pues en los puestos directivos las mujeres ganan hasta un 22 por ciento menos que los hombres en posiciones equivalentes. Es decir, las mujeres enfrentan obstáculos para salir de los puestos de menor nivel y, las pocas que logran avanzar y buscan puestos directivos, reciben menores ingresos que los hombres o no alcanzan el puesto.

Igualmente, en el trabajo por cuenta propia están las disparidades de ingresos más pronunciadas, superiores al 35 por ciento, debido a la concentración de mujeres en actividades de baja productividad y de subsistencia. A esto se agrega que el trabajo de cuidados y del sector servicios en sectores feminizados (alimentación, limpieza) se mantienen con salarios estancados por el fenómeno de la segregación, a pesar de su importancia para el sostenimiento de la vida social y comunitaria.

En los informes más recientes de la OIT sobre México se ha valorado el impacto de la política de recuperación del salario mínimo impulsada en los últimos años. Se ha reducido la brecha en la base, al aumentar radicalmente el último peldaño de ingresos, en especial para mujeres y jóvenes. Pero esto no ha cambiado en lo absoluto la parte no explicada de la brecha, aquella en que la arbitrariedad en la fijación de los salarios, y no las características de las trabajadoras, mantiene diferencias considerables.

5. Pertinencia de reformar la Ley Federal del Trabajo

A pesar de las reformas laborales llevadas a cabo a partir de 2018, que han detenido la precarización laboral en varias dimensiones, el profuso marco jurídico del trabajo mantiene un gran número de regulaciones obsoletas, que no han sido revisadas desde la expedición del ordenamiento central en 1970. Es necesario evaluar la legislación mexicana a la luz de los convenios citados con anterioridad y otros documentos clave en que se ha desarrollado el concepto con herramientas prácticas para los Estados, como *Igualdad salarial: Guía introductoria*, o *Hacia la equidad salarial: respuesta integral a la brecha salarial de género*.

En lo que concierne al objeto de esta iniciativa, se observa que para poner en sintonía los principios de igualdad salarial y de eliminación de las brechas de género en el título de trabajos especiales, sería neces-

rio adecuar la definición del artículo 86 y las cláusulas de excepción que se establecen en siete casos a lo largo del Título Sexto.

En estas siete disposiciones de la LFT, se mantienen redacciones que exceptúan *ex ante* a ciertas empresas y sectores de someterse a una evaluación de estructuras salariales para verificar si se cumple el principio de igualdad de remuneración. En cada una de ellas, se establecen justificaciones para salarios desiguales: buques de diversas categorías; aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas y primas de antigüedad, en cuanto a tripulaciones aeronáuticas; líneas o ramales de diversa importancia, en ferrocarriles; líneas o servicios de diversa categoría, en autotransportes; categoría de los eventos, funciones, equipos o jugadores, en los deportes; categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, en las artes, y categorías académicas, en universidades e instituciones de educación superior autónomas.

Esto significa la legalización de la brecha por categorías de servicio o por características propias de las industrias y los sectores, y no de los puestos. Estas características no pueden constituir indicadores automáticos del valor del trabajo sin requerir que la empresa demuestre de manera objetiva que el esfuerzo, la responsabilidad, las condiciones o la calificación varían en la misma proporción que la diferencia salarial. Para empresas grandes y diversificadas, pretextos similares pueden utilizarse para mantener tabuladores salariales completamente fragmentados, en los que sistemáticamente se infravaloran los puestos de servicio o cuidados.

Según han asegurado extensamente los órganos especializados de la OIT, el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor debe aplicarse a la totalidad de las personas trabajadoras y sectores de la economía. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Ceacr) señala explícitamente que excluir de la obligación de equidad salarial a las pequeñas y medianas empresas, al trabajo agrícola o al empleo doméstico es una práctica que perpetúa la segregación salarial, ya sea legal o fácticamente.

Por ello, el mecanismo concreto que propone el organismo tripartito global es la implementación del proceso de Evaluación Objetiva del Empleo (EOE), el

cual puede ser gradual en empresas pequeñas o con desventajas, y comienza por sistematizar las evaluaciones y realizar diagnósticos antes de emprender acciones correctivas. Sin embargo, no hay lugar a dudas que el marco legal nacional no puede otorgar exenciones sustantivas y permanentes.

A mayor abundamiento, en dicha publicación la Comisión ha subrayado su preocupación por la resistencia a universalizar el principio de igualdad de remuneración medio siglo después de la aprobación del Convenio 100, e incluso detectó una tendencia común en los marcos jurídicos. Al examinar las legislaciones nacionales, este órgano ha observado que, frecuentemente, persisten criterios de clasificación laboral o fijación de salarios en las normas que se basan en divisiones del mercado o la adscripción sectorial, sin que medie un análisis analítico de los puestos. La exclusión legal sin una evaluación objetiva que demuestre diferencias reales en las exigencias de calificaciones, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo es incompatible con el principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor.

No pasa desapercibido que la Comisión denuncia precisamente el uso de una fijación de salarios supeditada a la “categoría” de un servicio o trabajo, vocablo que literalmente utiliza nuestro código laboral como una causal de excepción. Por esta razón, el Ceacr en sus revisiones periódicas sobre el cumplimiento del Convenio 100 en México (destacadamente, en los años 2001 y 2016) ha insistido en que existe una exigencia de “trabajo idéntico” en los artículos 56 y 86 de la LFT, que sería susceptible de modificar para consagrar explícitamente el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y así comparar una mayor gama de puestos mediante la EOE. Además, estas críticas se trasladaron a las observaciones individuales realizadas por la Comisión de Expertos al Estado mexicano a partir de 2012.

El estancamiento del artículo 86 de la LFT, que define la igualdad de remuneración, responde a lo que la académica Graciela Bensusán identifica como una brecha estructural entre la ratificación formal de convenios internacionales y la resistencia a armonizar las normas sustantivas internas. A pesar de que México ratificó el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace más de 70 años, el legislativo ha mantenido una redacción rígida que exige la identidad

estricta de puestos, jornadas y “condiciones de eficiencia”. Bensusán afirma que este enfoque pertenece a la lógica del trabajo industrial del siglo XX, ignorando la segregación ocupacional por razón de género y la diversificación de las relaciones laborales contemporáneas, que han sido suficientemente estudiadas en la literatura especializada.

Por su parte, Jorge Rivero Evia refuerza este diagnóstico al señalar que la LFT limitó la protección judicial en un esquema procesal formalista, donde la carga de probar las desigualdades de remuneración resulta prácticamente inalcanzable para la persona trabajadora. Esta parálisis normativa ha generado, según otra investigación de Bensusán sobre las instituciones laborales, un escenario de tutela judicial ineficaz que favorece la segmentación del mercado de trabajo en México y en América Latina. Al condicionar la igualdad salarial a la coincidencia idéntica de funciones, la norma mexicana invisibiliza la infravaloración sistemática de los puestos altamente feminizados o de servicios.

En el mismo sentido, Rivero Evia demuestra que la exigencia legal de “condiciones de eficiencia iguales” actúa como un dispositivo de “impunidad patronal”, pues permite a los empleadores justificar brechas retributivas bajo criterios puramente subjetivos o de mercado. La insistencia en el principio de “igual trabajo por igual trabajo” se convierte así en un obstáculo procesal que impide realizar comparaciones transversales entre ocupaciones distintas pero de exigencia equivalente.

Mantener la redacción actual del artículo 86 de la LFT y su exigencia de probar la coincidencia idéntica de puestos, jornadas y eficiencia para reclamar un salario equitativo equivale, como afirma Rivero Evia, a imponer a las personas trabajadoras una auténtica *probatio diabolica*: una carga probatoria imposible que condiciona la justicia al acceso a expedientes, tabuladores y evaluaciones que solo la patronal posee. Como sostuvo la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el Amparo Directo en Revisión 2655/2013, cuando se alegan violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación en las remuneraciones, la justicia no puede exigir pruebas imposibles a la parte vulnerable, sino aplicar una distribución dinámica de la prueba en que la parte patronal justifique objetivamente una presunta brecha de ingreso. Perpetuar

el texto rígido del artículo 86 equivale a mantener la discriminación bajo el disfraz de la igualdad formal y procesal.

Para transitar hacia un nuevo modelo, Bensusán propone superar la mera ratificación de tratados y avanzar hacia una incorporación auténtica del principio de “trabajo de igual valor”. Esta transición exige sustituir la noción tradicional de tareas idénticas por mecanismos institucionales de Evaluación Objetiva del Empleo (EOE). Coincidiendo con este planteamiento, Rivero Evia argumenta que se requiere adoptar marcos analíticos neutros en materia de género que sustituyan la arbitrariedad en la fijación de sueldos.

Bensusán subraya que el rediseño institucional debe acompañarse de herramientas de transparencia retributiva y capacidades efectivas de inspección. Esto implica dotar a las autoridades laborales y a las organizaciones colectivas de facultades para realizar auditorías salariales obligatorias a las empresas dirigidas a evitar la opacidad en la fijación de tabuladores. Solo mediante la combinación de una reforma conceptual al artículo 86 de la LFT y la implantación de sistemas públicos de evaluación objetiva será posible cerrar la brecha salarial y consolidar un modelo regulatorio alineado con los estándares internacionales de trabajo decente.

Además de lo anterior, la necesidad de eliminar las cláusulas de exclusión del Título Sexto no sólo deriva de razones jurídicas, sino de los datos que han clarificado los rasgos socioeconómicos de la evolución de las brechas salariales. De acuerdo con la investigación de Orraca, Cabrera e Iriarte, la integración gradual de las mujeres en distintas ocupaciones en las últimas décadas amortiguó parcialmente el crecimiento de la brecha salarial. Sin embargo, dado que las diferencias salariales dentro de las mismas ocupaciones responden principalmente al componente no explicado por variables objetivas, los autores concluyen que la brecha se debe en gran medida a prácticas de discriminación salarial directa e indirecta y a la falta de mecanismos transparentes de valoración del trabajo en el mercado laboral mexicano, por lo que legislación debe promover una mayor igualdad salarial *intra ocupacional*.

Ahora bien, ampliar la protección de un principio fundamental del trabajo decente a sectores que han sido formal o factualmente excluidos de sus beneficios

concuera con los acuerdos que progresivamente ha adoptado la comunidad internacional, a través del órgano garante de los estándares laborales internacionales.

Como afirman Rubery y Koukiadaki, el derecho internacional del trabajo durante el último medio siglo ha expandido su competencia sobre las necesidades de grupos marginalizados, periféricos o anteriormente excluidos, y ello lo demuestran los convenios más recientes aplicables a personas trabajadoras migrantes (143), sobre la maternidad (183), el trabajo doméstico (189) y responsabilidades familiares (156). A esta lista cabría agregar instrumentos recientes para atender la violencia y el acoso laborales (190) y la economía de plataformas (Convenio 193, ya adoptado por la Conferencia, pero aún en proceso de revisión).

En sintonía con estos argumentos, cabe agregar que ya las representaciones sindicales mexicanas han denunciado ante la Comisión de Normas de la OIT que la implementación del Convenio 100 tiene grandes rezagos en México. Entre ellos, destacan la imposibilidad de dar seguimiento a las acciones y al cumplimiento de metas en los informes país, así como la muy limitada eficacia de la inspección del trabajo para abordar el problema con los instrumentos legales y reglamentarios con los que actualmente cuenta.

El ámbito judicial doméstico no ha sido ajeno a la revisión de la brecha salarial, con especial énfasis a la carga de la prueba y a la validez de los regímenes especiales de la Ley. El Amparo en Revisión 992/2014 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que en los casos donde se alegue discriminación salarial por razones de género o tratos diferenciados injustificados, se aplica el principio de flexibilidad probatoria y la distribución dinámica de la prueba (ello a pesar de las cláusulas de excepción establecidas en la Ley).

Sobre el trabajo en regímenes especiales, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación razonó que las cláusulas o disposiciones que perpetúen tratos diferenciados desproporcionados no pueden justificarse de forma abstracta en la “naturaleza de la función” (Amparo en Revisión 1198/2017).

A partir de los argumentos vertidos anteriormente, existe suficiente evidencia sobre la problemática juri-

dica de las carencias en las definiciones y de la inconventionalidad de las cláusulas de excepción sobre trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo, y también existe suficiente claridad sobre las posibles alternativas para comenzar su solución. Para tal fin, es menester recurrir a las fuentes del órgano tripartito a este respecto, y tomar en cuenta los seis principios para una legislación integral y eficaz sobre igualdad salarial, según la guía más reciente *Hacia la equidad salarial*, que son, de manera esquemática los siguientes:

1. Definición clara de «remuneración»
2. Reconocimiento del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en la legislación, y especificación de lo que constituye un «trabajo de igual valor»
- 3 Evaluación objetiva de los empleos
4. Ámbito de aplicación que abarque a todos los trabajadores
5. Control efectivo del cumplimiento y vías de recurso y reparación
6. Medidas de estímulo u obligatorias para fomentar la participación de los interlocutores sociales

En cuanto al cuarto principio, el documento especifica que la legislación debe ser aplicable a todos los sectores y categorías de empleo asalariado, por lo que se ha de evitar la exclusión de determinadas categorías de trabajadores. Esto guarda estrecha relación con los artículos que se ha mencionado en el título sexto de la Ley Federal del Trabajo. Además, a fin de cumplir el segundo principio, se vuelve necesaria la modificación de los artículos 56 y 86, como mínimo, para especificar en la ley la obligación de comparar trabajos de igual valor. El Poder Legislativo no debe mantener por más tiempo en la Ley criterios arbitrarios para justificar diferencias salariales que no encuentran sustento en los más altos estándares internacionales, mismos que comenzaron a establecerse hace más de setenta años y que, desde entonces, fueron signados por el Ejecutivo y ratificados por el Senado.

Cabe destacar que la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación constituye un precedente institucional muy relevante,

al demostrar que la auditoría técnica de las estructuras salariales es operativamente viable en el sector productivo. Aunque su adopción es de carácter voluntario, este instrumento tripartita, creado por el otrora Inmujeres, la STPS y el Conapred, establece un estándar metodológico claro que marca a los centros de trabajo certificados la ruta de los diagnósticos de brecha retributiva, y las vías para transparentar sus tabuladores e implementar medidas de nivelación para así garantizar que a funciones de igual valor corresponda la misma remuneración. La NMX-025 introdujo el uso de herramientas de evaluación objetiva en el ámbito corporativo que demuestra cómo la medición sistemática y una autoevaluación guiada pueden desarticular sesgos de género y reducir disparidades salariales (sobre todo las debidas a discriminación indirecta) sin alterar la operación ni la sostenibilidad financiera de las empresas.

De la misma forma, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2025-2030 de la presidenta Claudia Sheinbaum incluye tres pilares transversales: la igualdad sustantiva y los derechos de las mujeres; la justicia de género y la eliminación de la violencia contra las mujeres. “El cierre de brechas salariales, el acceso a oportunidades laborales y la representación política igualitaria serán ejes fundamentales de las políticas públicas en los próximos años”. Este objetivo es coincidente con el paquete de iniciativas de noviembre de 2024, descrito páginas atrás, en que se plantearon reformas al artículo 123 de la Constitución, a la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y a la Ley Federal del Trabajo.

A su vez, estas reformas no se encaminan únicamente a una remuneración más justa para la población trabajadora. Su aprobación significaría también un incentivo para los objetivos de las empresas, pues al poner en marcha mecanismos para revisar los puestos y para evaluar el desempeño de sus empleados, se abriría la puerta para mejorar la productividad con mayores capacidades, certificaciones y estándares de competencia. De esta manera, el objetivo de un salario más justo y más transparente coincide con la visión de las empresas para impulsar su productividad y su posición en un entorno nacional y global altamente competitivo.

6. Propuesta de reforma

Se propone cambiar la actual cláusula de exclusión al principio de igualdad de remuneración en el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas por una fórmula en que las diferencias salariales justificadas respondan a factores objetivos y verificables.

A fin de dar mayor claridad a la presente iniciativa, se detallan las modificaciones propuestas en el siguiente cuadro comparativo:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	PROPUESTA DE REFORMA
Artículo 234.- No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas, y la que establezca primas de antigüedad.	Artículo 234.- Toda diferencia de salarios deberá corresponder a factores objetivos y verificables.

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

Decreto que reforma el artículo 234 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de igualdad salarial del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas

Único. Se reforma el artículo 234 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 234. Toda diferencia de salarios deberá corresponder a factores objetivos y verificables.

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 y las autoridades correspondientes contarán con un plazo de 180 días naturales a partir de la entrada en vigor del presente Decreto para adecuar las normas oficiales mexicanas y los lineamientos administrativos en la materia.

Notas

1. Claudia Goldin, *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity* (Princeton: Princeton University Press, 2021).

2. Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*, Ginebra, disponible en:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

3. Martin Oelz, Shauna Olney y Manuela Tomei, *Igualdad salarial: Guía introductoria*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2013.

4. Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas, *Observación general N° 16 (2005) : La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, E/C.12/2005/4, Ginebra, 11 de agosto de 2005

5. Instituto Mexicano para la Competitividad, *Monitor Mujeres en la Economía*, disponible en: <https://imco.org.mx/monitor/mujeres-en-la-economia/>

6. Instituto Mexicano para la Competitividad, *Algunos avances entre un mar de rezagos: Análisis de la equidad de género en México*, marzo de 2026, <https://imco.org.mx/algunos-avances-entre-un-mar-de-rezagos>

7. World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2025*, Ginebra: World Economic Forum, 2025.

8. *Ibid.* p. 72.

9. *Ibid.*, pp. 265-266.

10. Catherine Berheide, "The Sticky Floor", *The sociology of Work*, 2013, p. 825

11. Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Informe Mundial sobre los Salarios 2020-2021: Los salarios y la justicia social en tiempos de crisis*, Ginebra, OIT, 2020.

12. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Ceacr), *Dar un rostro humano a la globalización: Estudio General sobre los Convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa 2008*, Informe III, Parte 1B, 101.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012, Parte V.

13. Graciela Bensúsán, "Estándares laborales, igualdad de género y brechas salariales en México", *Revista Derecho del Trabajo*, Publicaciones FLACSO, Manuales de Igualdad, 2009.

14. Jorge Rivero Evia, “¿A trabajo igual, salario igual? La brecha salarial de género en México: políticas públicas para su disminución”, *Intersticios Sociales*, (27), 185—214, Zapopan, Jalisco, El Colegio de Jalisco.

15. Graciela Bensusán, “La legislación laboral y su contribución en la segmentación del mercado de trabajo en América Latina”, *Revista Internacional del Trabajo*, 141(3), pp.593-612, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2022.

16. Rivero Evia, *op. cit.*, p. 190-193

17. *Ibid.*, pp.204-206

18. Bensusán, “La legislación laboral...”, p. 608

19. Rivero Evia, *op. cit.*, pp. 190-193

20. Bensusán, “La legislación laboral...”, p. 595

21. Pedro Orraca Romano, Francisco Javier Cabrera y César Gustavo Iriarte Rivas “The gender wage gap and occupational segregation in the Mexican labour market”, *EconoQuantum*, 2016.

22. y y , “Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy solutions and initiatives”, *Conditions of Work and Employment Series*, núm. 68 (2016).

23. “Convenio 100 de la OIT: trabajadores exigen acciones concretas para garantizar igualdad salarial en México”, en LATAM Gremial, 12 de junio de 2024, disponible en:

24. Organización Internacional del Trabajo, *Hacia la equidad salarial: respuesta integral a la brecha salarial de género*, Ginebra, 2026

25. Gobierno de México, *Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2025-2030*, p. 20.

Palacio Legislativo de San Lázaro,
2 de septiembre de 2026.

Diputada Patricia Mercado Castro (rúbrica)

QUE REFORMA EL ARTÍCULO 253 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL DEL TRABAJO FERROCARRILERO, 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 lo establecido en los artículos: 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, somete a la consideración del pleno la siguiente iniciativa, con base en la siguiente:

Exposición de Motivos

La presente es parte de un conjunto de iniciativas que buscan armonizar en la Ley Federal del Trabajo el principio de igualdad de remuneración y el objetivo de reducir y erradicar la brecha salarial de género, en términos del mandato constitucional y convencional.

1. Introducción

La persistencia de la brecha salarial de género representa una de las más dramáticas manifestaciones estructurales de la desigualdad económica en México. Esta brecha es alimentada por la segregación ocupacional, la infravaloración del trabajo altamente feminizado y la desproporcionada carga del trabajo de cuidados no remunerado.

A pesar de que la reforma constitucional de noviembre de 2024 elevó a rango supremo la obligación del Estado de erradicar las disparidades retributivas e introdujo el principio de igualdad sustantiva en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el marco secundario conserva formalismos jurídicos y concepciones obsoletas. La eliminación efectiva de la brecha salarial exige transitar de un modelo de neutralidad legal a uno que transforme los mecanismos para determinar y revisar ingresos en los centros de trabajo.

La persistencia de las disparidades retributivas en los tiempos de integración económica y reconocimiento formal de derechos encuentra una explicación sólida en la obra de la premio Nobel de Economía, Claudia Goldin, en especial sobre la estructura de los denomi-

nados “empleos codiciosos (*greedy jobs*)”. Goldin muestra que el mercado laboral contemporáneo premia de manera desproporcionada los puestos que exigen una disponibilidad de tiempo absoluta, inflexible e ininterrumpida, lo que penaliza severamente las retribuciones de aquellos esquemas que requieren flexibilidad o reducción horaria.

Así, dado que los mandatos culturales y la división sexual del trabajo asignan de forma predominante las responsabilidades de cuidados a las mujeres, estas se ven forzadas a abandonar el sendero de esos empleos codiciosos para transitar hacia empleos modestos, con mayor margen de conciliación, pero sustancialmente peor remunerados. De este modo, la penalización a la maternidad no obedece únicamente a un sesgo explícito en la contratación, sino a la propia organización de las jornadas laborales. El doble reto es desarticular la sobrevaloración de la presencia física continua y revalorar el trabajo femenino, incluido el no remunerado.

2. La evolución de la igualdad salarial en el marco internacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció por primera vez el principio de igualdad de remuneración en su Constitución fundacional de 1919 (Parte XIII del Tratado de Versalles). En el artículo 427, párrafo 7, de dicho texto se incluyó como uno de los principios fundamentales de política laboral el “principio del salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor”.

La legislación laboral se enfocaba en la fórmula de “igual remuneración por igual trabajo” o “por trabajo idéntico”. Sin embargo, gradualmente la OIT observó que este enfoque resultaba insuficiente para erradicar las brechas salariales, ya que, por un lado, los trabajos idénticos fueron retrocediendo en virtud de la especialización y la diversificación de las actividades económicas (destacadamente, en los servicios y áreas con uso intensivo de tecnologías) y, por el otro, los mercados laborales sufren de una marcada segregación ocupacional por razón de género, es decir, que las mujeres se concentran en ciertos tipos de empleo y los hombres en otros.

Para superar esta limitación, se adoptó el Convenio 100 en 1951, que consagró el principio de “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la

mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”. Ratificado por México en 1952, este tratado sienta las bases para entender dos términos fundamentales: remuneración e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. En su artículo 1, párrafo a, el instrumento define la “remuneración” en el sentido más amplio posible, abarcando no sólo el sueldo básico, sino “el salario o sueldo ordinario, de base o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en razón del empleo de este último”.

Con esta formulación, el Convenio impide que las brechas de género o la discriminación salarial se oculten detrás de bonos, primas o prestaciones complementarias.

Por su parte, el artículo 1, párrafo b, consagra un principio medular al definir la expresión “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” como aquella que “se refiere a las tasas de remuneración fijadas sin discriminación basada en el sexo”. Esta definición sustantiva exige superar la tradicional identidad estricta de puestos para centrarse en el trabajo de igual valor, un concepto que demanda evaluar las exigencias reales de las funciones.

De esta manera, el trabajo igual compara personas que desempeñan exactamente las mismas funciones en las mismas condiciones; mientras que el trabajo de igual valor amplía el alcance para evaluar conjuntamente puestos de distinta naturaleza, contenido o sector operativo, pero que, tras una evaluación objetiva, demuestran tener un valor equivalente para una empresa.

Posteriormente, la Organización profundizó el principio de igualdad de remuneración a través de tres convenios fundamentales posteriores que abordaron la discriminación estructural, las cargas del trabajo de cuidados y la precarización de las formas atípicas de empleo (*non-standard forms of employment*). Este desarrollo normativo permitió transitar de una perspectiva centrada únicamente en la brecha retributiva directa entre géneros hacia un enfoque más integral, que atiende las causas profundas y sistémicas de la inequidad salarial en el mercado laboral global.

El primer avance se consolidó con el Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de 1958,

número 111. Mientras el Convenio 100 focalizaba su atención en la equidad de género, el Convenio 111 estableció la prohibición absoluta de cualquier distinción, exclusión o preferencia en la fijación de salarios y condiciones de empleo motivada por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Así, introdujo el principio progresivo de que la desigualdad salarial no se reduce a las nóminas, sino que tiene su origen en la discriminación previa que limita el acceso a vacantes, formación técnica y a los ascensos.

Más adelante, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, número 156, se centró en una de las causas estructurales más severas de la disparidad de ingresos: la penalización de salarios por la maternidad y la carga no remunerada de labores domésticas.

Este convenio reconoció explícitamente que la asimetría en la distribución de las cargas de cuidados merma la capacidad de las personas para acceder a jornadas completas, horas extraordinarias o puestos de mayor responsabilidad retributiva. Por ello, planteó adoptar medidas institucionales para erradicar la discriminación salarial indirecta y promovió la creación de sistemas públicos de infraestructura de cuidados para redistribuir estas responsabilidades.

Además, la OIT reforzó este marco conceptual en la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Ceacr) y en publicaciones como “Igualdad salarial: Guía introductoria” (2013), que han sostenido el nuevo impulso a esta causa en las últimas décadas y un monitoreo más profundo de las políticas públicas que los países desarrollan en este sentido.

3. La igualdad salarial en el orden jurídico mexicano

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 fue pionera en el mundo al ser la primera en plasmar el principio de igualdad salarial. El artículo 123 originario, en su fracción VII, disponía: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. Más adelante, otras naciones incorporaron principios similares en sus leyes fundamentales, como Alemania en el régimen República de Weimar en 1919 y la República Española en 1931.

Esta redacción no modificó su redacción original a pesar de la extensiva remodelación que sufrió el artículo 123 en 1960, al crearse los apartados A y B para regular de manera diferenciada los contratos de trabajo en general y los de las personas en el servicio público.

La expedición de la Ley Federal del Trabajo en 1970 representó un hito en la codificación de los derechos laborales en México al introducir el principio de igualdad salarial. En su diseño original, el legislador de 1970 buscó materializar la garantía consagrada en la Constitución de 1917 mediante la incorporación formal del artículo 86. En éste se estableció que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debía corresponder salario igual. Esta formulación buscaba frenar la discrecionalidad patronal y la discriminación en las nóminas, consagrando la equivalencia formal como la regla para la fijación de las remuneraciones ordinarias.

Sin embargo, la introducción de esta garantía en el texto de 1970 quedó marcada por una concepción inflexible del trabajo. Al exigir una coincidencia idéntica en la denominación del puesto y la duración de la jornada, además de abrir la puerta a “criterios de eficiencia” subjetivos, la norma impuso una rigidez que, como se verá más adelante, aún no ha sido posible atenuar.

El cambio de paradigma sobre la igualdad salarial ha comenzado con la aprobación legislativa y la publicación de la primera iniciativa de la actual titular del Ejecutivo federal, Claudia Sheinbaum Pardo, mediante el “Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 4o., 21, 41, 73, 116, 122 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género”, que se plasmó en el Diario Oficial de la Federación el 15 de noviembre de 2024.

Entre otras medidas, en dicha reforma se avanzaron modificaciones en materia laboral en los artículos 4o. y 123 que se configuran como una base muy relevante para fundamentar las acciones legislativas para la igualdad de género.

Se agregó una tercera oración al primer párrafo del cuarto constitucional para introducir un concepto central en las exigencias de diversos sectores que han si-

do históricamente excluidos del pleno ejercicio de los derechos, entre ellos, los colectivos feministas. Se trata de la igualdad sustantiva, la cual se refiere a intervención sobre las condiciones y oportunidades para ejercer los derechos de forma efectiva y factual, lo que trasciende a la igualdad formal. Como estableció en 2005 la Observación General No. 16 del Comité Pídesc de la ONU, la igualdad sustantiva es un enfoque que aborda los efectos de las normas y prácticas para aliviar la situación desfavorable de ciertos grupos; esta formulación exige a los Estados implementar estrategias activas que reconozcan las diferencias y transformen las condiciones de vida, en lugar de limitarse a la mera neutralidad legal. El texto de referencia en la carta magna hoy en vigor dispone:

“Artículo 4o. La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de las familias. El Estado garantizará el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres”.

Por su parte, la modificación del artículo 123 elevó a rango constitucional la obligación explícita del Estado de erradicar la brecha salarial de género. Se mejoró el concepto de la fracción VII del apartado A con la garantía de que “a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo, género ni nacionalidad”, y se añadió: “Las leyes establecerán los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género”. La fracción V del apartado B, aplicable a las personas trabajadoras al servicio del Estado, también fue objeto de una reforma idéntica.

De esta forma, la carta magna impone al legislador y a las autoridades laborales la tarea de actualizar la legislación secundaria hacia esquemas efectivos para diagnosticar y corregir las brechas que impiden la equidad en el ingreso de las personas trabajadoras.

El mandato constitucional de noviembre de 2024 halló su correlato en la legislación secundaria mediante la reforma a la LFT, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de noviembre de 2024. Este ajuste legislativo intervino en el artículo 86 para incorporar el concepto de brecha salarial de género, al adicionar la porción “en cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas

desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”.

No obstante, la reforma correlacionada a la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, publicada el 16 de diciembre de 2024, realizó modificaciones más avanzadas en esta materia. En el artículo 5, fracción I Bis, se definió la brecha salarial de género como “la diferencia de retribución salarial entre mujeres y hombres por razones de género, respecto a la realización de un trabajo remunerado de igual valor”. Se modificaron otros cuatro artículos de esta Ley para introducir el mandato constitucional de erradicar la brecha salarial de género.

Salta a la vista que en estas reformas no existió una armonización adecuada entre los cambios proyectados a la Ley Federal del Trabajo y la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (a la que, además, se añadió el adjetivo “sustantiva”), pues la primera omitió introducir el trabajo de igual valor en el sentido que sí consagró la segunda.

La definición en el artículo 86, que se analizará más adelante, no hace referencia al trabajo de igual valor desde la expedición de la ley en 1970. El primer enunciado, que dispone “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” no fue modificado en la reforma de 2024; únicamente se añadió el complemento citado.

Dentro de la prospectiva de reformas a la Ley Federal del Trabajo, la Comisión de Trabajo y Previsión Social aprobó un dictamen a la Minuta en materia de inspección laboral en junio 2026, mismo que está pendiente de aprobación por el pleno, que adiciona un párrafo segundo al artículo 86, en que se establece que:

“La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como las autoridades laborales de las entidades federativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, practicarán visitas de inspección en los centros de trabajo para verificar el cumplimiento de lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo”.

Esta modificación normativa, en caso de transitar en el pleno y ser confirmada por el Ejecutivo federal mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación, genera una atribución muy útil a la dependencia

para vigilar la observancia del principio de igualdad de remuneración. Sin embargo, como se verá más adelante, es necesario reforzar esta facultad con una definición más precisa de la igualdad salarial para evaluar trabajos de igual valor, como se desprende de la revisión del derecho internacional del trabajo en esta materia.

4. Las brechas salariales de género en México

De acuerdo con los datos más recientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Inegi y análisis del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), la brecha de ingresos mensual promedio por razones de género en México se sitúa en torno al 14 por ciento, brecha que llega a ampliarse considerablemente según la medición del ingreso mensual o las horas semanales trabajadas. El IMCO destaca que las principales causas detrás de la brecha no explicada son la concentración de mujeres en el sector informal (alrededor del 55 por ciento), la segregación ocupacional en sectores menos remunerados y la desproporción en las horas dedicadas al trabajo de cuidados no remunerado.

El informe del Fondo Económico Mundial del 2025 (Global Gender Gap Report 2025) estableció que México ocupa el lugar 23 a nivel internacional en brechas de género, lo que significa un avance de 10 posiciones respecto a 2024. La paridad de género ha pasado de un 64.6 por ciento en 2006 a un 77.6 por ciento en 2025. En el empoderamiento político, México tiene una calificación de 0.522 (donde 1 es igual a paridad), lo que significa el cierre de la brecha de género política a un poco más de la mitad.

Más a fondo, la paridad de género en el ámbito político es una de las principales causas de mejora en el *ranking* mexicano, pues tanto en el Poder Legislativo, como en el Judicial, se está alcanzando una igual representación de mujeres que de hombres.

Sin embargo, en cuanto a la participación económica y oportunidades, México está en la posición 113 con una calificación de 0.609. Esto significa que 1) la participación de las mujeres en la fuerza laboral aún es menor que la de los hombres; 2) que las mujeres no ganan el mismo sueldo que los hombres por trabajos iguales; y 3) que, en proporción, hay menos mujeres que hombres en puestos legislativos, oficiales de alto

nivel y gerentes, así como entre trabajadores técnicos y profesionales (World Economic Forum 2025, 72).

El porcentaje de brecha de género en salarios es de 15 por ciento; el de mujeres en juntas directivas apenas es de 11.50 por ciento; el porcentaje de firmas con mujeres directivas es de 15.70 por ciento y el avance de las mujeres a puestos de liderazgo es de 4.13 puntos (de 1 a 7 donde 7 es el mejor avance). A diferencia de esto, el porcentaje de mujeres trabajadoras en el sector informal es de 55.70 por ciento, frente a 55.64 por ciento de hombres y el porcentaje de mujeres en trabajos de medio tiempo es de 35.99 por ciento frente al 19.80 por ciento de hombres en trabajos de medio tiempo.

Finalmente, la proporción de tiempo dedicado a trabajos de cuidado no remunerados es de 27.11 por ciento, para las mujeres, y de 11.11 por ciento de tiempo dedicado para los hombres (World Economic Forum 2025, 265-266).

Estos datos reflejan una disparidad entre los avances políticos y económicos a favor de la igualdad de género. Las mujeres en México tienen derechos iguales al voto, a servicios financieros, a la propiedad y otros capitales; hay paridad de género en el poder legislativo y por primera vez, una mujer ocupa la presidencia. Pero en el ámbito económico las mujeres continúan rezagadas, hay dificultades para entrar al sector formal, para salir de puestos de poco crecimiento y para llegar a puestos directivos; los salarios son menores para las mujeres que hacen el mismo trabajo que un hombre y la participación de las mujeres en el campo laboral sigue siendo menor.

El Informe Mundial sobre los Salarios de la OIT ofrece datos clave sobre la estructura de la disparidad salarial en México. Las brechas no son homogéneas en diversos sectores de actividad y niveles de ingresos, sino que son más pronunciadas en los extremos de la distribución del ingreso y en sectores específicos. En el análisis de la brecha salarial a lo largo de toda la distribución del ingreso (por deciles o percentiles), y al distinguir entre la brecha bruta y la brecha no explicada (es decir, la que persiste tras controlar por educación, experiencia, horas trabajadas y sector), se identifica que la brecha salarial de género es significativamente más alta en los dos deciles más bajos de la distribución salarial. Mientras que la brecha media nacional bruta rondaba el 15 por ciento y el 18

por ciento en 2017, en el primer decil la disparidad salarial bruta alcanza el 30 por ciento.

De acuerdo con el estudio, esta disparidad obedece a diversos factores que hacen más vulnerable al trabajo femenino, como el tiempo parcial involuntario, los altos niveles de informalidad, un menor poder de negociación individual y colectiva y la falta de cobertura del salario mínimo en los pequeños establecimientos informales. A esto se agregan las mayores responsabilidades de cuidados, sin apoyo de otras personas integrantes de la familia, del Estado o de las empresas, lo cual obliga a un gran número de mujeres a aceptar trabajos con sueldos que están debajo de los de sus pares masculinos con tal de llevar un ingreso a sus hogares.

La situación de los primeros deciles refleja el “piso pegajoso”. Esta metáfora desarrollada por Catherine Berheide sirve como contrapunto al “techo de cristal”. Hace referencia a la primera barrera invisible que impide que las mujeres asciendan a puestos más altos. Son aquellos trabajos de poco prestigio, sueldos bajos y, más importante, de baja movilidad; generalmente ocupados por mujeres. De esta forma, las mujeres se ven atrapadas en trabajos con oportunidades de crecimiento limitadas porque las ocupaciones de “piso pegajoso” no tienen escaleras profesionales por las cuales avanzar. Por otro lado, las cifras de la OIT muestran el ya conocido “techo de cristal”: en el decil X, de mayores ingresos, la brecha salarial vuelve a ensancharse, pues en los puestos directivos las mujeres ganan hasta un 22 por ciento menos que los hombres en posiciones equivalentes. Es decir, las mujeres enfrentan obstáculos para salir de los puestos de menor nivel y, las pocas que logran avanzar y buscan puestos directivos, reciben menores ingresos que los hombres o no alcanzan el puesto.

Igualmente, en el trabajo por cuenta propia están las disparidades de ingresos más pronunciadas, superiores al 35 por ciento, debido a la concentración de mujeres en actividades de baja productividad y de subsistencia. A esto se agrega que el trabajo de cuidados y del sector servicios en sectores feminizados (alimentación, limpieza) se mantienen con salarios estancados por el fenómeno de la segregación, a pesar de su importancia para el sostenimiento de la vida social y comunitaria.

En los informes más recientes de la OIT sobre México se ha valorado el impacto de la política de recupera-

ción del salario mínimo impulsada en los últimos años. Se ha reducido la brecha en la base, al aumentar radicalmente el último peldaño de ingresos, en especial para mujeres y jóvenes. Pero esto no ha cambiado en lo absoluto la parte no explicada de la brecha, aquella en que la arbitrariedad en la fijación de los salarios, y no las características de las trabajadoras, mantiene diferencias considerables.

5. Pertinencia de reformar la Ley Federal del Trabajo

A pesar de las reformas laborales llevadas a cabo a partir de 2018, que han detenido la precarización laboral en varias dimensiones, el profuso marco jurídico del trabajo mantiene un gran número de regulaciones obsoletas, que no han sido revisadas desde la expedición del ordenamiento central en 1970. Es necesario evaluar la legislación mexicana a la luz de los convenios citados con anterioridad y otros documentos clave en que se ha desarrollado el concepto con herramientas prácticas para los Estados, como *Igualdad salarial: Guía introductoria*, o *Hacia la equidad salarial: respuesta integral a la brecha salarial de género*.

En lo que concierne al objeto de esta iniciativa, se observa que para poner en sintonía los principios de igualdad salarial y de eliminación de las brechas de género en el título de trabajos especiales, sería necesario adecuar la definición del artículo 86 y las cláusulas de excepción que se establecen en siete casos a lo largo del Título Sexto.

En estas siete disposiciones de la LFT, se mantienen redacciones que exceptúan *ex ante* a ciertas empresas y sectores de someterse a una evaluación de estructuras salariales para verificar si se cumple el principio de igualdad de remuneración. En cada una de ellas, se establecen justificaciones para salarios desiguales: buques de diversas categorías; aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas y primas de antigüedad, en cuanto a tripulaciones aeronáuticas; líneas o ramales de diversa importancia, en ferrocarriles; líneas o servicios de diversa categoría, en autotransportes; categoría de los eventos, funciones, equipos o jugadores, en los deportes; categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, en las artes, y categorías académicas, en universidades e instituciones de educación superior autónomas.

Esto significa la legalización de la brecha por categorías de servicio o por características propias de las industrias y los sectores, y no de los puestos. Estas características no pueden constituir indicadores automáticos del valor del trabajo sin requerir que la empresa demuestre de manera objetiva que el esfuerzo, la responsabilidad, las condiciones o la calificación varían en la misma proporción que la diferencia salarial. Para empresas grandes y diversificadas, pretextos similares pueden utilizarse para mantener tabuladores salariales completamente fragmentados, en los que sistemáticamente se infravaloran los puestos de servicio o cuidados.

Según han asegurado extensamente los órganos especializados de la OIT, el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor debe aplicarse a la totalidad de las personas trabajadoras y sectores de la economía. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Ceacr) señala explícitamente que excluir de la obligación de equidad salarial a las pequeñas y medianas empresas, al trabajo agrícola o al empleo doméstico es una práctica que perpetúa la segregación salarial, ya sea legal o fáctica-mente.

Por ello, el mecanismo concreto que propone el organismo tripartito global es la implementación del proceso de Evaluación Objetiva del Empleo (EOE), el cual puede ser gradual en empresas pequeñas o con desventajas, y comienza por sistematizar las evaluaciones y realizar diagnósticos antes de emprender acciones correctivas. Sin embargo, no hay lugar a dudas que el marco legal nacional no puede otorgar exenciones sustantivas y permanentes.

A mayor abundamiento, en dicha publicación la Comisión ha subrayado su preocupación por la resistencia a universalizar el principio de igualdad de remuneración medio siglo después de la aprobación del Convenio 100, e incluso detectó una tendencia común en los marcos jurídicos. Al examinar las legislaciones nacionales, este órgano ha observado que, frecuentemente, persisten criterios de clasificación laboral o fijación de salarios en las normas que se basan en divisiones del mercado o la adscripción sectorial, sin que medie un análisis analítico de los puestos. La exclusión legal sin una evaluación objetiva que demuestre diferencias reales en las exigencias de calificaciones, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo es

incompatible con el principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor.

No pasa desapercibido que la Comisión denuncia precisamente el uso de una fijación de salarios supeditada a la “categoría” de un servicio o trabajo, vocablo que literalmente utiliza nuestro código laboral como una causal de excepción. Por esta razón, el Ceacr en sus revisiones periódicas sobre el cumplimiento del Convenio 100 en México (destacadamente, en los años 2001 y 2016) ha insistido en que existe una exigencia de “trabajo idéntico” en los artículos 56 y 86 de la LFT, que sería susceptible de modificar para consagrar explícitamente el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y así comparar una mayor gama de puestos mediante la EOE. Además, estas críticas se trasladaron a las observaciones individuales realizadas por la Comisión de Expertos al Estado mexicano a partir de 2012.

El estancamiento del artículo 86 de la LFT, que define la igualdad de remuneración, responde a lo que la académica Graciela Bensusán identifica como una brecha estructural entre la ratificación formal de convenios internacionales y la resistencia a armonizar las normas sustantivas internas. A pesar de que México ratificó el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace más de 70 años, el legislativo ha mantenido una redacción rígida que exige la identidad estricta de puestos, jornadas y “condiciones de eficiencia”. Bensusán afirma que este enfoque pertenece a la lógica del trabajo industrial del siglo XX, ignorando la segregación ocupacional por razón de género y la diversificación de las relaciones laborales contemporáneas, que han sido suficientemente estudiadas en la literatura especializada.

Por su parte, Jorge Rivero Evia refuerza este diagnóstico al señalar que la LFT limitó la protección judicial en un esquema procesal formalista, donde la carga de probar las desigualdades de remuneración resulta prácticamente inalcanzable para la persona trabajadora. Esta parálisis normativa ha generado, según otra investigación de Bensusán sobre las instituciones laborales, un escenario de tutela judicial ineficaz que favorece la segmentación del mercado de trabajo en México y en América Latina. Al condicionar la igualdad salarial a la coincidencia idéntica de funciones, la norma mexicana invisibiliza la infravaloración sistemática de los puestos altamente feminizados o de servicios.

En el mismo sentido, Rivero Evia demuestra que la exigencia legal de “condiciones de eficiencia iguales” actúa como un dispositivo de “impunidad patronal”, pues permite a los empleadores justificar brechas retributivas bajo criterios puramente subjetivos o de mercado. La insistencia en el principio de “igual trabajo por igual trabajo” se convierte así en un obstáculo procesal que impide realizar comparaciones transversales entre ocupaciones distintas pero de exigencia equivalente.

Mantener la redacción actual del artículo 86 de la LFT y su exigencia de probar la coincidencia idéntica de puestos, jornadas y eficiencia para reclamar un salario equitativo equivale, como afirma Rivero Evia, a imponer a las personas trabajadoras una auténtica *probatio diabolica*: una carga probatoria imposible que condiciona la justicia al acceso a expedientes, tabuladores y evaluaciones que solo la patronal posee. Como sostuvo la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el Amparo Directo en Revisión 2655/2013, cuando se alegan violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación en las remuneraciones, la justicia no puede exigir pruebas imposibles a la parte vulnerable, sino aplicar una distribución dinámica de la prueba en que la parte patronal justifique objetivamente una presunta brecha de ingreso. Perpetuar el texto rígido del artículo 86 equivale a mantener la discriminación bajo el disfraz de la igualdad formal y procesal.

Para transitar hacia un nuevo modelo, Bensusán propone superar la mera ratificación de tratados y avanzar hacia una incorporación auténtica del principio de “trabajo de igual valor”. Esta transición exige sustituir la noción tradicional de tareas idénticas por mecanismos institucionales de Evaluación Objetiva del Empleo (EOE). Coincidiendo con este planteamiento, Rivero Evia argumenta que se requiere adoptar marcos analíticos neutros en materia de género que sustituyan la arbitrariedad en la fijación de sueldos.

Bensusán subraya que el rediseño institucional debe acompañarse de herramientas de transparencia retributiva y capacidades efectivas de inspección. Esto implica dotar a las autoridades laborales y a las organizaciones colectivas de facultades para realizar auditorías salariales obligatorias a las empresas dirigidas a evitar la opacidad en la fijación de tabuladores. Solo mediante la combinación de una reforma conceptual al

artículo 86 de la LFT y la implantación de sistemas públicos de evaluación objetiva será posible cerrar la brecha salarial y consolidar un modelo regulatorio alineado con los estándares internacionales de trabajo decente.

Además de lo anterior, la necesidad de eliminar las cláusulas de exclusión del Título Sexto no sólo deriva de razones jurídicas, sino de los datos que han clarificado los rasgos socioeconómicos de la evolución de las brechas salariales. De acuerdo con la investigación de Orraca, Cabrera e Iriarte, la integración gradual de las mujeres en distintas ocupaciones en las últimas décadas amortiguó parcialmente el crecimiento de la brecha salarial. Sin embargo, dado que las diferencias salariales dentro de las mismas ocupaciones responden principalmente al componente no explicado por variables objetivas, los autores concluyen que la brecha se debe en gran medida a prácticas de discriminación salarial directa e indirecta y a la falta de mecanismos transparentes de valoración del trabajo en el mercado laboral mexicano, por lo que legislación debe promover una mayor igualdad salarial *intra ocupacional*.

Ahora bien, ampliar la protección de un principio fundamental del trabajo decente a sectores que han sido formal o factualmente excluidos de sus beneficios concuerda con los acuerdos que progresivamente ha adoptado la comunidad internacional, a través del órgano garante de los estándares laborales internacionales.

Como afirman Rubery y Koukiadaki, el derecho internacional del trabajo durante el último medio siglo ha expandido su competencia sobre las necesidades de grupos marginalizados, periféricos o anteriormente excluidos, y ello lo demuestran los convenios más recientes aplicables a personas trabajadoras migrantes (143), sobre la maternidad (183), el trabajo doméstico (189) y responsabilidades familiares (156). A esta lista cabría agregar instrumentos recientes para atender la violencia y el acoso laborales (190) y la economía de plataformas (Convenio 193, ya adoptado por la Conferencia, pero aún en proceso de revisión).

En sintonía con estos argumentos, cabe agregar que ya las representaciones sindicales mexicanas han denunciado ante la Comisión de Normas de la OIT que la implementación del Convenio 100 tiene grandes rezagos en México. Entre ellos, destacan la imposibilidad

de dar seguimiento a las acciones y al cumplimiento de metas en los informes país, así como la muy limitada eficacia de la inspección del trabajo para abordar el problema con los instrumentos legales y reglamentarios con los que actualmente cuenta.

El ámbito judicial doméstico no ha sido ajeno a la revisión de la brecha salarial, con especial énfasis a la carga de la prueba y a la validez de los regímenes especiales de la Ley. El Amparo en Revisión 992/2014 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que en los casos donde se alegue discriminación salarial por razones de género o tratos diferenciados injustificados, se aplica el principio de flexibilidad probatoria y la distribución dinámica de la prueba (ello a pesar de las cláusulas de excepción establecidas en la Ley).

Sobre el trabajo en regímenes especiales, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación razonó que las cláusulas o disposiciones que perpetúen tratos diferenciados desproporcionados no pueden justificarse de forma abstracta en la “naturaleza de la función” (Amparo en Revisión 1198/2017).

A partir de los argumentos vertidos anteriormente, existe suficiente evidencia sobre la problemática jurídica de las carencias en las definiciones y de la inconventionalidad de las cláusulas de excepción sobre trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo, y también existe suficiente claridad sobre las posibles alternativas para comenzar su solución. Para tal fin, es menester recurrir a las fuentes del órgano tripartito a este respecto, y tomar en cuenta los seis principios para una legislación integral y eficaz sobre igualdad salarial, según la guía más reciente *Hacia la equidad salarial*, que son, de manera esquemática los siguientes:

1. Definición clara de «remuneración»
2. Reconocimiento del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en la legislación, y especificación de lo que constituye un «trabajo de igual valor»
- 3 Evaluación objetiva de los empleos
4. Ámbito de aplicación que abarque a todos los trabajadores

5. Control efectivo del cumplimiento y vías de recurso y reparación

6. Medidas de estímulo u obligatorias para fomentar la participación de los interlocutores sociales

En cuanto al cuarto principio, el documento especifica que la legislación debe ser aplicable a todos los sectores y categorías de empleo asalariado, por lo que se ha de evitar la exclusión de determinadas categorías de trabajadores. Esto guarda estrecha relación con los artículos que se ha mencionado en el título sexto de la Ley Federal del Trabajo. Además, a fin de cumplir el segundo principio, se vuelve necesaria la modificación de los artículos 56 y 86, como mínimo, para especificar en la ley la obligación de comparar trabajos de igual valor. El Poder Legislativo no debe mantener por más tiempo en la Ley criterios arbitrarios para justificar diferencias salariales que no encuentran sustento en los más altos estándares internacionales, mismos que comenzaron a establecerse hace más de setenta años y que, desde entonces, fueron signados por el Ejecutivo y ratificados por el Senado.

Cabe destacar que la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación constituye un precedente institucional muy relevante, al demostrar que la auditoría técnica de las estructuras salariales es operativamente viable en el sector productivo. Aunque su adopción es de carácter voluntario, este instrumento tripartita, creado por el otrora Inmujeres, la STPS y el Conapred, establece un estándar metodológico claro que marca a los centros de trabajo certificados la ruta de los diagnósticos de brecha retributiva, y las vías para transparentar sus tabuladores e implementar medidas de nivelación para así garantizar que a funciones de igual valor corresponda la misma remuneración. La NMX-025 introdujo el uso de herramientas de evaluación objetiva en el ámbito corporativo que demuestra cómo la medición sistemática y una autoevaluación guiada pueden desarticular sesgos de género y reducir disparidades salariales (sobre todo las debidas a discriminación indirecta) sin alterar la operación ni la sostenibilidad financiera de las empresas.

De la misma forma, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2025-2030 de la presidenta Claudia Sheinbaum incluye tres pilares transversales: la igualdad sustantiva y los derechos de las mujeres; la justicia de género y la eliminación de la violencia contra las mujeres. “El

cierre de brechas salariales, el acceso a oportunidades laborales y la representación política igualitaria serán ejes fundamentales de las políticas públicas en los próximos años”.Este objetivo es coincidente con el paquete de iniciativas de noviembre de 2024, descrito páginas atrás, en que se plantearon reformas al artículo 123 de la Constitución, a la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y a la Ley Federal del Trabajo.

A su vez, estas reformas no se encaminan únicamente a una remuneración más justa para la población trabajadora. Su aprobación significaría también un incentivo para los objetivos de las empresas, pues al poner en marcha mecanismos para revisar los puestos y para evaluar el desempeño de sus empleados, se abriría la puerta para mejorar la productividad con mayores capacidades, certificaciones y estándares de competencia. De esta manera, el objetivo de un salario más justo y más transparente coincide con la visión de las empresas para impulsar su productividad y su posición en un entorno nacional y global altamente competitivo.

6. Propuesta de reforma

Se propone cambiar la actual cláusula de exclusión al principio de igualdad de remuneración en el trabajo ferrocarrilero por una fórmula en que las diferencias salariales justificadas respondan a factores objetivos y verificables.

A fin de dar mayor claridad a la presente iniciativa, se detallan las modificaciones propuestas en el siguiente cuadro comparativo:

Ley Federal del Trabajo

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE REFORMA
Artículo 253.- No es violatorio del principio de igualdad de salario la fijación de salarios distintos para trabajo (usual, si éste se presta en líneas o ramales de diversa importancia:	Artículo 253.- Toda diferencia de salarios deberá corresponder a factores objetivos y verificables.

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

Decreto que reforma el artículo 253 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de igualdad salarial del trabajo ferrocarrilero

Único. Se reforma el artículo 253 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 253. Toda diferencia de salarios deberá corresponder a factores objetivos y verificables.

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 y las autoridades correspondientes contarán con un plazo de 180 días naturales a partir de la entrada en vigor del presente Decreto para adecuar las normas oficiales mexicanas y los lineamientos administrativos en la materia.

Tercero. Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente.

Notas

1. Claudia Goldin, *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity* (Princeton: Princeton University Press, 2021).

2. Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*, Ginebra, disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

3. Martin Oelz, Shauna Olney y Manuela Tomei, *Igualdad salarial: Guía introductoria*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2013.

4. Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas, *Observación general N° 16 (2005) : La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, E/C.12/2005/4, Ginebra, 11 de agosto de 2005

5. Instituto Mexicano para la Competitividad, *Monitor Mujeres en la Economía*, disponible en: <https://imco.org.mx/monitor/mujeres-en-la-economia/>

6. Instituto Mexicano para la Competitividad, *Algunos avances entre un mar de rezagos: Análisis de la equidad de género en Méxi-*

co, marzo de 2026, <https://imco.org.mx/algunos-avances-entre-un-mar-de-rezagos>

7. World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2025, Ginebra: World Economic Forum, 2025.

8. *Ibid.* p. 72.

9. *Ibid.*, pp. 265-266.

10. Catherine Berheide, “The Sticky Floor”, *The sociology of Work*, 2013, p. 825

11. Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Informe Mundial sobre los Salarios 2020-2021: Los salarios y la justicia social en tiempos de crisis*, Ginebra, OIT, 2020.

12. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Ceacr), *Dar un rostro humano a la globalización: Estudio General sobre los Convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa 2008*, Informe III, Parte 1B, 101.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012, Parte V.

13. Graciela Bensúsán, “Estándares laborales, igualdad de género y brechas salariales en México”, *Revista Derecho del Trabajo*, Publicaciones FLACSO, Manuales de Igualdad, 2009.

14. Jorge Rivero Evia, “¿A trabajo igual, salario igual? La brecha salarial de género en México: políticas públicas para su disminución”, *Intersticios Sociales*, (27), 185—214, Zapopan, Jalisco, El Colegio de Jalisco.

15. Graciela Bensúsán, “La legislación laboral y su contribución en la segmentación del mercado de trabajo en América Latina”, *Revista Internacional del Trabajo*, 141(3), pp.593-612, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2022.

16. Rivero Evia, *op. cit.*, p. 190-193

17. *Ibid.*, pp.204-206

18. Bensúsán, “La legislación laboral...”, p. 608

19. Rivero Evia, *op. cit.*, pp. 190-193

20. Bensúsán, “La legislación laboral...”, p. 595

21. Pedro Orraca Romano, Francisco Javier Cabrera y César Gustavo Iriarte Rivas “The gender wage gap and occupational segregation in the Mexican labour market”, *EconoQuantum*, 2016.

22. y y , “Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy solutions and initiatives”, *Conditions of Work and Employment Series*, núm. 68 (2016).

23. “Convenio 100 de la OIT: trabajadores exigen acciones concretas para garantizar igualdad salarial en México”, en LATAM Gremial, 12 de junio de 2024, disponible en:

24. Organización Internacional del Trabajo, *Hacia la equidad salarial: respuesta integral a la brecha salarial de género*, Ginebra, 2026

25. Gobierno de México, *Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2025-2030*, p. 20.

Palacio Legislativo de San Lázaro,
1 de septiembre de 2026.

Diputada Patricia Mercado Castro (rúbrica)

QUE REFORMA EL ARTÍCULO 257 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL DEL TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES, 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 lo establecido en los artículos: 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, somete a la consideración del pleno la siguiente iniciativa, con base en la siguiente:

Exposición de Motivos

La presente es parte de un conjunto de iniciativas que buscan armonizar en la Ley Federal del Trabajo el principio de igualdad de remuneración y el objetivo de reducir y erradicar la brecha salarial de género, en términos del mandato constitucional y convencional.

1. Introducción

La persistencia de la brecha salarial de género representa una de las más dramáticas manifestaciones estructurales de la desigualdad económica en México. Esta brecha es alimentada por la segregación ocupacional, la infravaloración del trabajo altamente feminizado y la desproporcionada carga del trabajo de cuidados no remunerado.

A pesar de que la reforma constitucional de noviembre de 2024 elevó a rango supremo la obligación del Estado de erradicar las disparidades retributivas e introdujo el principio de igualdad sustantiva en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el marco secundario conserva formalismos jurídicos y concepciones obsoletas. La eliminación efectiva de la brecha salarial exige transitar de un modelo de neutralidad legal a uno que transforme los mecanismos para determinar y revisar ingresos en los centros de trabajo.

La persistencia de las disparidades retributivas en los tiempos de integración económica y reconocimiento formal de derechos encuentra una explicación sólida en la obra de la premio Nobel de Economía, Claudia Goldin, en especial sobre la estructura de los denominados “empleos codiciosos (*greedy jobs*)”. Goldin muestra que el mercado laboral contemporáneo premia de manera desproporcionada los puestos que exigen una disponibilidad de tiempo absoluta, inflexible e ininterrumpida, lo que penaliza severamente las retribuciones de aquellos esquemas que requieren flexibilidad o reducción horaria.

Así, dado que los mandatos culturales y la división sexual del trabajo asignan de forma predominante las responsabilidades de cuidados a las mujeres, estas se ven forzadas a abandonar el sendero de esos empleos codiciosos para transitar hacia empleos modestos, con mayor margen de conciliación, pero sustancialmente peor remunerados. De este modo, la penalización a la maternidad no obedece únicamente a un sesgo explíci-

to en la contratación, sino a la propia organización de las jornadas laborales. El doble reto es desarticular la sobrevaloración de la presencia física continua y revalorar el trabajo femenino, incluido el no remunerado.

2. La evolución de la igualdad salarial en el marco internacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció por primera vez el principio de igualdad de remuneración en su Constitución fundacional de 1919 (Parte XIII del Tratado de Versalles). En el artículo 427, párrafo 7, de dicho texto se incluyó como uno de los principios fundamentales de política laboral el “principio del salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor”.

La legislación laboral se enfocaba en la fórmula de “igual remuneración por igual trabajo” o “por trabajo idéntico”. Sin embargo, gradualmente la OIT observó que este enfoque resultaba insuficiente para erradicar las brechas salariales, ya que, por un lado, los trabajos idénticos fueron retrocediendo en virtud de la especialización y la diversificación de las actividades económicas (destacadamente, en los servicios y áreas con uso intensivo de tecnologías) y, por el otro, los mercados laborales sufren de una marcada segregación ocupacional por razón de género, es decir, que las mujeres se concentran en ciertos tipos de empleo y los hombres en otros.

Para superar esta limitación, se adoptó el Convenio 100 en 1951, que consagró el principio de “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”. Ratificado por México en 1952, este tratado sienta las bases para entender dos términos fundamentales: remuneración e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. En su artículo 1, párrafo a, el instrumento define la “remuneración” en el sentido más amplio posible, abarcando no sólo el sueldo básico, sino “el salario o sueldo ordinario, de base o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en razón del empleo de este último”.

Con esta formulación, el Convenio impide que las brechas de género o la discriminación salarial se oculten detrás de bonos, primas o prestaciones complementarias.

Por su parte, el artículo 1, párrafo b, consagra un principio medular al definir la expresión “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” como aquella que “se refiere a las tasas de remuneración fijadas sin discriminación basada en el sexo”. Esta definición sustantiva exige superar la tradicional identidad estricta de puestos para centrarse en el trabajo de igual valor, un concepto que demanda evaluar las exigencias reales de las funciones.

De esta manera, el trabajo igual compara personas que desempeñan exactamente las mismas funciones en las mismas condiciones; mientras que el trabajo de igual valor amplía el alcance para evaluar conjuntamente puestos de distinta naturaleza, contenido o sector operativo, pero que, tras una evaluación objetiva, demuestran tener un valor equivalente para una empresa.

Posteriormente, la Organización profundizó el principio de igualdad de remuneración a través de tres convenios fundamentales posteriores que abordaron la discriminación estructural, las cargas del trabajo de cuidados y la precarización de las formas atípicas de empleo (*non-standard forms of employment*). Este desarrollo normativo permitió transitar de una perspectiva centrada únicamente en la brecha retributiva directa entre géneros hacia un enfoque más integral, que atiende las causas profundas y sistémicas de la inequidad salarial en el mercado laboral global.

El primer avance se consolidó con el Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de 1958, número 111. Mientras el Convenio 100 focalizaba su atención en la equidad de género, el Convenio 111 estableció la prohibición absoluta de cualquier distinción, exclusión o preferencia en la fijación de salarios y condiciones de empleo motivada por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Así, introdujo el principio progresivo de que la desigualdad salarial no se reduce a las nóminas, sino que tiene su origen en la discriminación previa que limita el acceso a vacantes, formación técnica y a los ascensos.

Más adelante, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, número 156, se centró en una de las causas estructurales más severas de la disparidad de ingresos: la penalización de sala-

rios por la maternidad y la carga no remunerada de labores domésticas.

Este convenio reconoció explícitamente que la asimetría en la distribución de las cargas de cuidados merma la capacidad de las personas para acceder a jornadas completas, horas extraordinarias o puestos de mayor responsabilidad retributiva. Por ello, planteó adoptar medidas institucionales para erradicar la discriminación salarial indirecta y promovió la creación de sistemas públicos de infraestructura de cuidados para redistribuir estas responsabilidades.

Además, la OIT reforzó este marco conceptual en la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Ceacr) y en publicaciones como “Igualdad salarial: Guía introductoria” (2013), que han sostenido el nuevo impulso a esta causa en las últimas décadas y un monitoreo más profundo de las políticas públicas que los países desarrollan en este sentido.

3. La igualdad salarial en el orden jurídico mexicano

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 fue pionera en el mundo al ser la primera en plasmar el principio de igualdad salarial. El artículo 123 originario, en su fracción VII, disponía: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. Más adelante, otras naciones incorporaron principios similares en sus leyes fundamentales, como Alemania en el régimen República de Weimar en 1919 y la República Española en 1931.

Esta redacción no modificó su redacción original a pesar de la extensiva remodelación que sufrió el artículo 123 en 1960, al crearse los apartados A y B para regular de manera diferenciada los contratos de trabajo en general y los de las personas en el servicio público.

La expedición de la Ley Federal del Trabajo en 1970 representó un hito en la codificación de los derechos laborales en México al introducir el principio de igualdad salarial. En su diseño original, el legislador de 1970 buscó materializar la garantía consagrada en la Constitución de 1917 mediante la incorporación formal del artículo 86. En éste se estableció que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones

de eficiencia también iguales, debía corresponder salario igual. Esta formulación buscaba frenar la discrecionalidad patronal y la discriminación en las nóminas, consagrando la equivalencia formal como la regla para la fijación de las remuneraciones ordinarias.

Sin embargo, la introducción de esta garantía en el texto de 1970 quedó marcada por una concepción inflexible del trabajo. Al exigir una coincidencia idéntica en la denominación del puesto y la duración de la jornada, además de abrir la puerta a “criterios de eficiencia” subjetivos, la norma impuso una rigidez que, como se verá más adelante, aún no ha sido posible atenuar.

El cambio de paradigma sobre la igualdad salarial ha comenzado con la aprobación legislativa y la publicación de la primera iniciativa de la actual titular del Ejecutivo federal, Claudia Sheinbaum Pardo, mediante el “Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 4o., 21, 41, 73, 116, 122 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género”, que se plasmó en el Diario Oficial de la Federación el 15 de noviembre de 2024.

Entre otras medidas, en dicha reforma se avanzaron modificaciones en materia laboral en los artículos 4o. y 123 que se configuran como una base muy relevante para fundamentar las acciones legislativas para la igualdad de género.

Se agregó una tercera oración al primer párrafo del cuarto constitucional para introducir un concepto central en las exigencias de diversos sectores que han sido históricamente excluidos del pleno ejercicio de los derechos, entre ellos, los colectivos feministas. Se trata de la igualdad sustantiva, la cual se refiere a intervención sobre las condiciones y oportunidades para ejercer los derechos de forma efectiva y factual, lo que trasciende a la igualdad formal. Como estableció en 2005 la Observación General No. 16 del Comité Pidesc de la ONU, la igualdad sustantiva es un enfoque que aborda los efectos de las normas y prácticas para aliviar la situación desfavorable de ciertos grupos; esta formulación exige a los Estados implementar estrategias activas que reconozcan las diferencias y transformen las condiciones de vida, en lugar de limitarse a

la mera neutralidad legal. El texto de referencia en la carta magna hoy en vigor dispone:

“Artículo 4o. La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de las familias. El Estado garantizará el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres”.

Por su parte, la modificación del artículo 123 elevó a rango constitucional la obligación explícita del Estado de erradicar la brecha salarial de género. Se mejoró el concepto de la fracción VII del apartado A con la garantía de que “a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo, género ni nacionalidad”, y se añadió: “Las leyes establecerán los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género”. La fracción V del apartado B, aplicable a las personas trabajadoras al servicio del Estado, también fue objeto de una reforma idéntica.

De esta forma, la carta magna impone al legislador y a las autoridades laborales la tarea de actualizar la legislación secundaria hacia esquemas efectivos para diagnosticar y corregir las brechas que impiden la equidad en el ingreso de las personas trabajadoras.

El mandato constitucional de noviembre de 2024 halló su correlato en la legislación secundaria mediante la reforma a la LFT, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de noviembre de 2024. Este ajuste legislativo intervino en el artículo 86 para incorporar el concepto de brecha salarial de género, al adicionar la porción “en cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”.

No obstante, la reforma correlacionada a la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, publicada el 16 de diciembre de 2024, realizó modificaciones más avanzadas en esta materia. En el artículo 5, fracción I Bis, se definió la brecha salarial de género como “la diferencia de retribución salarial entre mujeres y hombres por razones de género, respecto a la realización de un trabajo remunerado de igual valor”. Se modificaron otros cuatro artículos de esta Ley para introducir el mandato constitucional de erradicar la brecha salarial de género.

Salta a la vista que en estas reformas no existió una armonización adecuada entre los cambios proyectados a la Ley Federal del Trabajo y la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (a la que, además, se añadió el adjetivo “sustantiva”), pues la primera omitió introducir el trabajo de igual valor en el sentido que sí consagró la segunda.

La definición en el artículo 86, que se analizará más adelante, no hace referencia al trabajo de igual valor desde la expedición de la ley en 1970. El primer enunciado, que dispone “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” no fue modificado en la reforma de 2024; únicamente se añadió el complemento citado.

Dentro de la prospectiva de reformas a la Ley Federal del Trabajo, la Comisión de Trabajo y Previsión Social aprobó un dictamen a la Minuta en materia de inspección laboral en junio 2026, mismo que está pendiente de aprobación por el pleno, que adiciona un párrafo segundo al artículo 86, en que se establece que:

“La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como las autoridades laborales de las entidades federativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, practicarán visitas de inspección en los centros de trabajo para verificar el cumplimiento de lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo”.

Esta modificación normativa, en caso de transitar en el pleno y ser confirmada por el Ejecutivo federal mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación, genera una atribución muy útil a la dependencia para vigilar la observancia del principio de igualdad de remuneración. Sin embargo, como se verá más adelante, es necesario reforzar esta facultad con una definición más precisa de la igualdad salarial para evaluar trabajos de igual valor, como se desprende de la revisión del derecho internacional del trabajo en esta materia.

4. Las brechas salariales de género en México

De acuerdo con los datos más recientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Inegi y análisis del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), la brecha de ingresos mensual promedio por razones de género en México se sitúa en torno al

14 por ciento, brecha que llega a ampliarse considerablemente según la medición del ingreso mensual o las horas semanales trabajadas. El IMCO destaca que las principales causas detrás de la brecha no explicada son la concentración de mujeres en el sector informal (alrededor del 55 por ciento), la segregación ocupacional en sectores menos remunerados y la desproporción en las horas dedicadas al trabajo de cuidados no remunerado.

El informe del Fondo Económico Mundial del 2025 (Global Gender Gap Report 2025) estableció que México ocupa el lugar 23 a nivel internacional en brechas de género, lo que significa un avance de 10 posiciones respecto a 2024. La paridad de género ha pasado de un 64.6 por ciento en 2006 a un 77.6 por ciento en 2025. En el empoderamiento político, México tiene una calificación de 0.522 (donde 1 es igual a paridad), lo que significa el cierre de la brecha de género política a un poco más de la mitad.

Más a fondo, la paridad de género en el ámbito político es una de las principales causas de mejora en el *ranking* mexicano, pues tanto en el Poder Legislativo, como en el Judicial, se está alcanzando una igual representación de mujeres que de hombres.

Sin embargo, en cuanto a la participación económica y oportunidades, México está en la posición 113 con una calificación de 0.609. Esto significa que 1) la participación de las mujeres en la fuerza laboral aún es menor que la de los hombres; 2) que las mujeres no ganan el mismo sueldo que los hombres por trabajos iguales; y 3) que, en proporción, hay menos mujeres que hombres en puestos legislativos, oficiales de alto nivel y gerentes, así como entre trabajadores técnicos y profesionales (World Economic Forum 2025, 72).

El porcentaje de brecha de género en salarios es de 15 por ciento; el de mujeres en juntas directivas apenas es de 11.50 por ciento; el porcentaje de firmas con mujeres directivas es de 15.70 por ciento y el avance de las mujeres a puestos de liderazgo es de 4.13 puntos (de 1 a 7 donde 7 es el mejor avance). A diferencia de esto, el porcentaje de mujeres trabajadoras en el sector informal es de 55.70 por ciento, frente a 55.64 por ciento de hombres y el porcentaje de mujeres en trabajos de medio tiempo es de 35.99 por ciento frente al 19.80 por ciento de hombres en trabajos de medio tiempo.

Finalmente, la proporción de tiempo dedicado a trabajos de cuidado no remunerados es de 27.11 por ciento, para las mujeres, y de 11.11 por ciento de tiempo dedicado para los hombres (World Economic Forum 2025, 265-266).

Estos datos reflejan una disparidad entre los avances políticos y económicos a favor de la igualdad de género. Las mujeres en México tienen derechos iguales al voto, a servicios financieros, a la propiedad y otros capitales; hay paridad de género en el poder legislativo y por primera vez, una mujer ocupa la presidencia. Pero en el ámbito económico las mujeres continúan rezagadas, hay dificultades para entrar al sector formal, para salir de puestos de poco crecimiento y para llegar a puestos directivos; los salarios son menores para las mujeres que hacen el mismo trabajo que un hombre y la participación de las mujeres en el campo laboral sigue siendo menor.

El Informe Mundial sobre los Salarios de la OIT ofrece datos clave sobre la estructura de la disparidad salarial en México. Las brechas no son homogéneas en diversos sectores de actividad y niveles de ingresos, sino que son más pronunciadas en los extremos de la distribución del ingreso y en sectores específicos. En el análisis de la brecha salarial a lo largo de toda la distribución del ingreso (por deciles o percentiles), y al distinguir entre la brecha bruta y la brecha no explicada (es decir, la que persiste tras controlar por educación, experiencia, horas trabajadas y sector), se identifica que la brecha salarial de género es significativamente más alta en los dos deciles más bajos de la distribución salarial. Mientras que la brecha media nacional bruta rondaba el 15 por ciento y el 18 por ciento en 2017, en el primer decil la disparidad salarial bruta alcanza el 30 por ciento.

De acuerdo con el estudio, esta disparidad obedece a diversos factores que hacen más vulnerable al trabajo femenino, como el tiempo parcial involuntario, los altos niveles de informalidad, un menor poder de negociación individual y colectiva y la falta de cobertura del salario mínimo en los pequeños establecimientos informales. A esto se agregan las mayores responsabilidades de cuidados, sin apoyo de otras personas integrantes de la familia, del Estado o de las empresas, lo cual obliga a un gran número de mujeres a aceptar trabajos con sueldos que están debajo de los de sus pares masculinos con tal de llevar un ingreso a sus hogares.

La situación de los primeros deciles refleja el “piso pegajoso”. Esta metáfora desarrollada por Catherine Berheide sirve como contrapunto al “techo de cristal”. Hace referencia a la primera barrera invisible que impide que las mujeres asciendan a puestos más altos. Son aquellos trabajos de poco prestigio, sueldos bajos y, más importante, de baja movilidad; generalmente ocupados por mujeres. De esta forma, las mujeres se ven atrapadas en trabajos con oportunidades de crecimiento limitadas porque las ocupaciones de “piso pegajoso” no tienen escaleras profesionales por las cuales avanzar. Por otro lado, las cifras de la OIT muestran el ya conocido “techo de cristal”: en el decil X, de mayores ingresos, la brecha salarial vuelve a ensancharse, pues en los puestos directivos las mujeres ganan hasta un 22 por ciento menos que los hombres en posiciones equivalentes. Es decir, las mujeres enfrentan obstáculos para salir de los puestos de menor nivel y, las pocas que logran avanzar y buscan puestos directivos, reciben menores ingresos que los hombres o no alcanzan el puesto.

Igualmente, en el trabajo por cuenta propia están las disparidades de ingresos más pronunciadas, superiores al 35 por ciento, debido a la concentración de mujeres en actividades de baja productividad y de subsistencia. A esto se agrega que el trabajo de cuidados y del sector servicios en sectores feminizados (alimentación, limpieza) se mantienen con salarios estancados por el fenómeno de la segregación, a pesar de su importancia para el sostenimiento de la vida social y comunitaria.

En los informes más recientes de la OIT sobre México se ha valorado el impacto de la política de recuperación del salario mínimo impulsada en los últimos años. Se ha reducido la brecha en la base, al aumentar radicalmente el último peldaño de ingresos, en especial para mujeres y jóvenes. Pero esto no ha cambiado en lo absoluto la parte no explicada de la brecha, aquella en que la arbitrariedad en la fijación de los salarios, y no las características de las trabajadoras, mantiene diferencias considerables.

5. Pertinencia de reformar la Ley Federal del Trabajo

A pesar de las reformas laborales llevadas a cabo a partir de 2018, que han detenido la precarización laboral en varias dimensiones, el profuso marco jurídico del trabajo mantiene un gran número de regulaciones

obsoletas, que no han sido revisadas desde la expedición del ordenamiento central en 1970. Es necesario evaluar la legislación mexicana a la luz de los convenios citados con anterioridad y otros documentos clave en que se ha desarrollado el concepto con herramientas prácticas para los Estados, como *Igualdad salarial: Guía introductoria*, o *Hacia la equidad salarial: respuesta integral a la brecha salarial de género*.

En lo que concierne al objeto de esta iniciativa, se observa que para poner en sintonía los principios de igualdad salarial y de eliminación de las brechas de género en el título de trabajos especiales, sería necesario adecuar la definición del artículo 86 y las cláusulas de excepción que se establecen en siete casos a lo largo del Título Sexto.

En estas siete disposiciones de la LFT, se mantienen redacciones que exceptúan *ex ante* a ciertas empresas y sectores de someterse a una evaluación de estructuras salariales para verificar si se cumple el principio de igualdad de remuneración. En cada una de ellas, se establecen justificaciones para salarios desiguales: buques de diversas categorías; aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas y primas de antigüedad, en cuanto a tripulaciones aeronáuticas; líneas o ramales de diversa importancia, en ferrocarriles; líneas o servicios de diversa categoría, en autotransportes; categoría de los eventos, funciones, equipos o jugadores, en los deportes; categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, en las artes, y categorías académicas, en universidades e instituciones de educación superior autónomas.

Esto significa la legalización de la brecha por categorías de servicio o por características propias de las industrias y los sectores, y no de los puestos. Estas características no pueden constituir indicadores automáticos del valor del trabajo sin requerir que la empresa demuestre de manera objetiva que el esfuerzo, la responsabilidad, las condiciones o la calificación varían en la misma proporción que la diferencia salarial. Para empresas grandes y diversificadas, pretextos similares pueden utilizarse para mantener tabuladores salariales completamente fragmentados, en los que sistemáticamente se infravaloran los puestos de servicio o cuidados.

Según han asegurado extensamente los órganos especializados de la OIT, el principio de igualdad de remun-

eración por un trabajo de igual valor debe aplicarse a la totalidad de las personas trabajadoras y sectores de la economía. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Ceacr) señala explícitamente que excluir de la obligación de equidad salarial a las pequeñas y medianas empresas, al trabajo agrícola o al empleo doméstico es una práctica que perpetúa la segregación salarial, ya sea legal o fáctica-mente.

Por ello, el mecanismo concreto que propone el organismo tripartito global es la implementación del proceso de Evaluación Objetiva del Empleo (EOE), el cual puede ser gradual en empresas pequeñas o con desventajas, y comienza por sistematizar las evaluaciones y realizar diagnósticos antes de emprender acciones correctivas. Sin embargo, no hay lugar a dudas que el marco legal nacional no puede otorgar exenciones sustantivas y permanentes.

A mayor abundamiento, en dicha publicación la Comisión ha subrayado su preocupación por la resistencia a universalizar el principio de igualdad de remuneración medio siglo después de la aprobación del Convenio 100, e incluso detectó una tendencia común en los marcos jurídicos. Al examinar las legislaciones nacionales, este órgano ha observado que, frecuentemente, persisten criterios de clasificación laboral o fijación de salarios en las normas que se basan en divisiones del mercado o la adscripción sectorial, sin que medie un análisis analítico de los puestos. La exclusión legal sin una evaluación objetiva que demuestre diferencias reales en las exigencias de calificaciones, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo es incompatible con el principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor.

No pasa desapercibido que la Comisión denuncia precisamente el uso de una fijación de salarios supeditada a la “categoría” de un servicio o trabajo, vocablo que literalmente utiliza nuestro código laboral como una causal de excepción. Por esta razón, el Ceacr en sus revisiones periódicas sobre el cumplimiento del Convenio 100 en México (destacadamente, en los años 2001 y 2016) ha insistido en que existe una exigencia de “trabajo idéntico” en los artículos 56 y 86 de la LFT, que sería susceptible de modificar para consagrar explícitamente el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y así comparar una mayor gama de puestos mediante la EOE. Además, estas

críticas se trasladaron a las observaciones individuales realizadas por la Comisión de Expertos al Estado mexicano a partir de 2012.

El estancamiento del artículo 86 de la LFT, que define la igualdad de remuneración, responde a lo que la académica Graciela Bensusán identifica como una brecha estructural entre la ratificación formal de convenios internacionales y la resistencia a armonizar las normas sustantivas internas. A pesar de que México ratificó el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace más de 70 años, el legislativo ha mantenido una redacción rígida que exige la identidad estricta de puestos, jornadas y “condiciones de eficiencia”. Bensusán afirma que este enfoque pertenece a la lógica del trabajo industrial del siglo XX, ignorando la segregación ocupacional por razón de género y la diversificación de las relaciones laborales contemporáneas, que han sido suficientemente estudiadas en la literatura especializada.

Por su parte, Jorge Rivero Evia refuerza este diagnóstico al señalar que la LFT limitó la protección judicial en un esquema procesal formalista, donde la carga de probar las desigualdades de remuneración resulta prácticamente inalcanzable para la persona trabajadora. Esta parálisis normativa ha generado, según otra investigación de Bensusán sobre las instituciones laborales, un escenario de tutela judicial ineficaz que favorece la segmentación del mercado de trabajo en México y en América Latina. Al condicionar la igualdad salarial a la coincidencia idéntica de funciones, la norma mexicana invisibiliza la infravaloración sistemática de los puestos altamente feminizados o de servicios.

En el mismo sentido, Rivero Evia demuestra que la exigencia legal de “condiciones de eficiencia iguales” actúa como un dispositivo de “impunidad patronal”, pues permite a los empleadores justificar brechas retributivas bajo criterios puramente subjetivos o de mercado. La insistencia en el principio de “igual trabajo por igual trabajo” se convierte así en un obstáculo procesal que impide realizar comparaciones transversales entre ocupaciones distintas pero de exigencia equivalente.

Mantener la redacción actual del artículo 86 de la LFT y su exigencia de probar la coincidencia idéntica de puestos, jornadas y eficiencia para reclamar un salario

equitativo equivale, como afirma Rivero Evia, a imponer a las personas trabajadoras una auténtica *probatio diabolica*: una carga probatoria imposible que condiciona la justicia al acceso a expedientes, tabuladores y evaluaciones que solo la patronal posee. Como sostuvo la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el Amparo Directo en Revisión 2655/2013, cuando se alegan violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación en las remuneraciones, la justicia no puede exigir pruebas imposibles a la parte vulnerable, sino aplicar una distribución dinámica de la prueba en que la parte patronal justifique objetivamente una presunta brecha de ingreso. Perpetuar el texto rígido del artículo 86 equivale a mantener la discriminación bajo el disfraz de la igualdad formal y procesal.

Para transitar hacia un nuevo modelo, Bensusán propone superar la mera ratificación de tratados y avanzar hacia una incorporación auténtica del principio de “trabajo de igual valor”. Esta transición exige sustituir la noción tradicional de tareas idénticas por mecanismos institucionales de Evaluación Objetiva del Empleo (EOE). Coincidiendo con este planteamiento, Rivero Evia argumenta que se requiere adoptar marcos analíticos neutros en materia de género que sustituyan la arbitrariedad en la fijación de sueldos.

Bensusán subraya que el rediseño institucional debe acompañarse de herramientas de transparencia retributiva y capacidades efectivas de inspección. Esto implica dotar a las autoridades laborales y a las organizaciones colectivas de facultades para realizar auditorías salariales obligatorias a las empresas dirigidas a evitar la opacidad en la fijación de tabuladores. Solo mediante la combinación de una reforma conceptual al artículo 86 de la LFT y la implantación de sistemas públicos de evaluación objetiva será posible cerrar la brecha salarial y consolidar un modelo regulatorio alineado con los estándares internacionales de trabajo decente.

Además de lo anterior, la necesidad de eliminar las cláusulas de exclusión del Título Sexto no sólo deriva de razones jurídicas, sino de los datos que han clarificado los rasgos socioeconómicos de la evolución de las brechas salariales. De acuerdo con la investigación de Orraca, Cabrera e Iriarte, la integración gradual de las mujeres en distintas ocupaciones en las últimas décadas amortiguó parcialmente el crecimiento de la bre-

cha salarial. Sin embargo, dado que las diferencias salariales dentro de las mismas ocupaciones responden principalmente al componente no explicado por variables objetivas, los autores concluyen que la brecha se debe en gran medida a prácticas de discriminación salarial directa e indirecta y a la falta de mecanismos transparentes de valoración del trabajo en el mercado laboral mexicano, por lo que legislación debe promover una mayor igualdad salarial *intra ocupacional*.

Ahora bien, ampliar la protección de un principio fundamental del trabajo decente a sectores que han sido formal o factualmente excluidos de sus beneficios concuerda con los acuerdos que progresivamente ha adoptado la comunidad internacional, a través del órgano garante de los estándares laborales internacionales.

Como afirman Rubery y Koukiadaki, el derecho internacional del trabajo durante el último medio siglo ha expandido su competencia sobre las necesidades de grupos marginalizados, periféricos o anteriormente excluidos, y ello lo demuestran los convenios más recientes aplicables a personas trabajadoras migrantes (143), sobre la maternidad (183), el trabajo doméstico (189) y responsabilidades familiares (156). A esta lista cabría agregar instrumentos recientes para atender la violencia y el acoso laborales (190) y la economía de plataformas (Convenio 193, ya adoptado por la Conferencia, pero aún en proceso de revisión).

En sintonía con estos argumentos, cabe agregar que ya las representaciones sindicales mexicanas han denunciado ante la Comisión de Normas de la OIT que la implementación del Convenio 100 tiene grandes rezagos en México. Entre ellos, destacan la imposibilidad de dar seguimiento a las acciones y al cumplimiento de metas en los informes país, así como la muy limitada eficacia de la inspección del trabajo para abordar el problema con los instrumentos legales y reglamentarios con los que actualmente cuenta.

El ámbito judicial doméstico no ha sido ajeno a la revisión de la brecha salarial, con especial énfasis a la carga de la prueba y a la validez de los regímenes especiales de la Ley. El Amparo en Revisión 992/2014 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que en los casos donde se alegue discriminación salarial por razones de género o tratos diferenciados injustificados, se aplica el principio de

flexibilidad probatoria y la distribución dinámica de la prueba (ello a pesar de las cláusulas de excepción establecidas en la Ley).

Sobre el trabajo en regímenes especiales, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación razonó que las cláusulas o disposiciones que perpetúen tratos diferenciados desproporcionados no pueden justificarse de forma abstracta en la “naturaleza de la función” (Amparo en Revisión 1198/2017).

A partir de los argumentos vertidos anteriormente, existe suficiente evidencia sobre la problemática jurídica de las carencias en las definiciones y de la inconventionalidad de las cláusulas de excepción sobre trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo, y también existe suficiente claridad sobre las posibles alternativas para comenzar su solución. Para tal fin, es menester recurrir a las fuentes del órgano tripartito a este respecto, y tomar en cuenta los seis principios para una legislación integral y eficaz sobre igualdad salarial, según la guía más reciente *Hacia la equidad salarial*, que son, de manera esquemática los siguientes:

1. Definición clara de «remuneración»
2. Reconocimiento del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en la legislación, y especificación de lo que constituye un «trabajo de igual valor»
- 3 Evaluación objetiva de los empleos
4. Ámbito de aplicación que abarque a todos los trabajadores
5. Control efectivo del cumplimiento y vías de recurso y reparación
6. Medidas de estímulo u obligatorias para fomentar la participación de los interlocutores sociales

En cuanto al cuarto principio, el documento especifica que la legislación debe ser aplicable a todos los sectores y categorías de empleo asalariado, por lo que se ha de evitar la exclusión de determinadas categorías de trabajadores. Esto guarda estrecha relación con los artículos que se ha mencionado en el título sexto de la Ley Federal del Trabajo. Además, a fin de cumplir el segundo principio, se vuelve necesaria la modificación

de los artículos 56 y 86, como mínimo, para especificar en la ley la obligación de comparar trabajos de igual valor. El Poder Legislativo no debe mantener por más tiempo en la Ley criterios arbitrarios para justificar diferencias salariales que no encuentran sustento en los más altos estándares internacionales, mismos que comenzaron a establecerse hace más de setenta años y que, desde entonces, fueron signados por el Ejecutivo y ratificados por el Senado.

Cabe destacar que la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación constituye un precedente institucional muy relevante, al demostrar que la auditoría técnica de las estructuras salariales es operativamente viable en el sector productivo. Aunque su adopción es de carácter voluntario, este instrumento tripartita, creado por el otrora Inmujeres, la STPS y el Conapred, establece un estándar metodológico claro que marca a los centros de trabajo certificados la ruta de los diagnósticos de brecha retributiva, y las vías para transparentar sus tabuladores e implementar medidas de nivelación para así garantizar que a funciones de igual valor corresponda la misma remuneración. La NMX-025 introdujo el uso de herramientas de evaluación objetiva en el ámbito corporativo que demuestra cómo la medición sistemática y una autoevaluación guiada pueden desarticular sesgos de género y reducir disparidades salariales (sobre todo las debidas a discriminación indirecta) sin alterar la operación ni la sostenibilidad financiera de las empresas.

De la misma forma, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2025-2030 de la presidenta Claudia Sheinbaum incluye tres pilares transversales: la igualdad sustantiva y los derechos de las mujeres; la justicia de género y la eliminación de la violencia contra las mujeres. “El cierre de brechas salariales, el acceso a oportunidades laborales y la representación política igualitaria serán ejes fundamentales de las políticas públicas en los próximos años”. Este objetivo es coincidente con el paquete de iniciativas de noviembre de 2024, descrito páginas atrás, en que se plantearon reformas al artículo 123 de la Constitución, a la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y a la Ley Federal del Trabajo.

A su vez, estas reformas no se encaminan únicamente a una remuneración más justa para la población trabajadora. Su aprobación significaría también un incenti-

vo para los objetivos de las empresas, pues al poner en marcha mecanismos para revisar los puestos y para evaluar el desempeño de sus empleados, se abriría la puerta para mejorar la productividad con mayores capacidades, certificaciones y estándares de competencia. De esta manera, el objetivo de un salario más justo y más transparente coincide con la visión de las empresas para impulsar su productividad y su posición en un entorno nacional y global altamente competitivo.

6. Propuesta de reforma

Se propone cambiar la actual cláusula de exclusión al principio de igualdad de remuneración en el trabajo de autotransportes por una fórmula en que las diferencias salariales justificadas respondan a factores objetivos y verificables.

A fin de dar mayor claridad a la presente iniciativa, se detallan las modificaciones propuestas en el siguiente cuadro comparativo:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	PROPUESTA DE REFORMA
Artículo 257.- El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo.	Artículo 257.- El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo.
Quando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable.	Quando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable.
Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa.	Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa.
En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables.	En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables.
No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o servicios de diversa categoría.	Toda diferencia de salarios deberá corresponder a factores objetivos y verificables.

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

Decreto que reforma el artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de igualdad salarial de trabajo de autotransportes

Único. Se reforma el artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 257. ...

...

...

...

Toda diferencia de salarios deberá corresponder a factores objetivos y verificables.

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 y las autoridades correspondientes contarán con un plazo de 180 días naturales a partir de la entrada en vigor del presente Decreto para adecuar las normas oficiales mexicanas y los lineamientos administrativos en la materia.

Tercero. Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente.

Notas

1. Claudia Goldin, *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity* (Princeton: Princeton University Press, 2021).

2. Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*, Ginebra, disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

3. Martin Oelz, Shauna Olney y Manuela Tomei, *Igualdad salarial: Guía introductoria*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2013.

4. Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas, *Observación general N° 16 (2005) : La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, E/C.12/2005/4, Ginebra, 11 de agosto de 2005

5. Instituto Mexicano para la Competitividad, *Monitor Mujeres en*

la Economía, disponible en: <https://imco.org.mx/monitor/mujeres-en-la-economia/>

6. Instituto Mexicano para la Competitividad, *Algunos avances entre un mar de rezagos: Análisis de la equidad de género en México*, marzo de 2026, <https://imco.org.mx/algunos-avances-entre-un-mar-de-rezagos>

7. World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2025*, Ginebra: World Economic Forum, 2025.

8. *Ibid.* p. 72.

9. *Ibid.*, pp. 265-266.

10. Catherine Berheide, "The Sticky Floor", *The sociology of Work*, 2013, p. 825

11. Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Informe Mundial sobre los Salarios 2020-2021: Los salarios y la justicia social en tiempos de crisis*, Ginebra, OIT, 2020.

12. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Ceacr), *Dar un rostro humano a la globalización: Estudio General sobre los Convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa 2008*, Informe III, Parte 1B, 101.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012, Parte V.

13. Graciela Bensusán, "Estándares laborales, igualdad de género y brechas salariales en México", *Revista Derecho del Trabajo*, Publicaciones FLACSO, Manuales de Igualdad, 2009.

14. Jorge Rivero Evia, "¿A trabajo igual, salario igual? La brecha salarial de género en México: políticas públicas para su disminución", *Intersticios Sociales*, (27), 185—214, Zapopan, Jalisco, El Colegio de Jalisco.

15. Graciela Bensusán, "La legislación laboral y su contribución en la segmentación del mercado de trabajo en América Latina", *Revista Internacional del Trabajo*, 141(3), pp.593-612, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2022.

16. Rivero Evia, *op. cit.*, p. 190-193

17. *Ibid.*, pp.204-206

18. Bensusán, "La legislación laboral...", p. 608

19. Rivero Evia, *op. cit.*, pp. 190-193
20. Bensusán, “La legislación laboral...”, p. 595
21. Pedro Orraca Romano, Francisco Javier Cabrera y César Gustavo Iriarte Rivas “The gender wage gap and occupational segregation in the Mexican labour market”, *EconoQuantum*, 2016.
22. y y , “Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy solutions and initiatives”, *Conditions of Work and Employment Series*, núm. 68 (2016).
23. “Convenio 100 de la OIT: trabajadores exigen acciones concretas para garantizar igualdad salarial en México”, en LATAM Gremial, 12 de junio de 2024, disponible en:
24. Organización Internacional del Trabajo, *Hacia la equidad salarial: respuesta integral a la brecha salarial de género*, Ginebra, 2026
25. Gobierno de México, *Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2025-2030*, p. 20.

Palacio Legislativo de San Lázaro,
1 de septiembre de 2026.

Diputada Patricia Mercado Castro (rúbrica)

QUE REFORMA EL ARTÍCULO 307 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS ARTISTAS INTÉRPRETES O EJECUTANTES, A CARGO DE LA DIPUTADA PATRICIA MERCADO CASTRO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

La suscrita, Patricia Mercado Castro, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXVI Legislatura, con fundamento en lo establecido en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de

Diputados, somete a consideración del pleno iniciativa, con base en la siguiente

Exposición de Motivos

La presente es parte de un conjunto de iniciativas que buscan armonizar en la Ley Federal del Trabajo el principio de igualdad de remuneración y el objetivo de reducir y erradicar la brecha salarial de género, en términos del mandato constitucional y convencional.

1 Introducción

La persistencia de la brecha salarial de género representa una de las más dramáticas manifestaciones estructurales de la desigualdad económica en México. Esta brecha es alimentada por la segregación ocupacional, la infravaloración del trabajo altamente feminizado y la desproporcionada carga del trabajo de cuidados no remunerado.

Pese a que la reforma constitucional de noviembre de 2024 elevó a rango supremo la obligación del Estado de erradicar las disparidades retributivas e introdujo el principio de igualdad sustantiva en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el marco secundario conserva formalismos jurídicos y concepciones obsoletas. La eliminación efectiva de la brecha salarial exige transitar de un modelo de neutralidad legal a uno que transforme los mecanismos para determinar y revisar ingresos en los centros de trabajo.

La persistencia de las disparidades retributivas en los tiempos de integración económica y reconocimiento formal de derechos encuentra una explicación sólida en la obra de la Premio Nobel de Economía, Claudia Goldin, en especial sobre la estructura de los denominados “empleos codiciosos” (greedy jobs). Goldin muestra que el mercado laboral contemporáneo premia de manera desproporcionada los puestos que exigen una disponibilidad de tiempo absoluta, inflexible e ininterrumpida, lo que penaliza severamente las retribuciones de aquellos esquemas que requieren flexibilidad o reducción horaria.¹

Así, dado que los mandatos culturales y la división sexual del trabajo asignan de forma predominante las responsabilidades de cuidados a las mujeres, estas se ven forzadas a abandonar el sendero de esos empleos codiciosos para transitar hacia empleos modestos, con

mayor margen de conciliación pero sustancialmente peor remunerados. De este modo, la penalización a la maternidad no obedece únicamente a un sesgo explícito en la contratación, sino a la propia organización de las jornadas laborales. El doble reto es desarticular la sobrevaloración de la presencia física continua y revalorar el trabajo femenino, incluido el no remunerado.

2 La evolución de la igualdad salarial en el marco internacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció por primera vez el principio de igualdad de remuneración en su Constitución fundacional de 1919 (Parte XIII del Tratado de Versalles). En el artículo 427, párrafo 7, de dicho texto se incluyó como uno de los principios fundamentales de política laboral el “principio del salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor”.

La legislación laboral se enfocaba en la fórmula de “igual remuneración por igual trabajo” o “por trabajo idéntico”. Sin embargo, gradualmente la OIT observó que este enfoque resultaba insuficiente para erradicar las brechas salariales, ya que, por un lado, los trabajos idénticos fueron retrocediendo en virtud de la especialización y la diversificación de las actividades económicas (destacadamente, en los servicios y áreas con uso intensivo de tecnologías) y, por el otro, los mercados laborales sufren de una marcada segregación ocupacional por razón de género, es decir, que las mujeres se concentran en ciertos tipos de empleo y los hombres en otros.

Para superar esta limitación, se adoptó el Convenio 100 en 1951,² que consagró el principio de “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”. Ratificado por México en 1952, este tratado sienta las bases para entender dos términos fundamentales: remuneración e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. En el artículo 1, párrafo a, el instrumento define la “remuneración” en el sentido más amplio posible, abarcando no sólo el sueldo básico, sino “el salario o sueldo ordinario, de base o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, por el empleo de este último”. Con esta formulación, el Convenio impide que las brechas de género o la discriminación salarial se oculten detrás de

bonos, primas o prestaciones complementarias.

El artículo 1, párrafo b, consagra un principio medular al definir la expresión “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” como la que “se refiere a las tasas de remuneración fijadas sin discriminación basada en el sexo”. Esta definición sustantiva exige superar la tradicional identidad estricta de puestos para centrarse en el trabajo de igual valor, un concepto que demanda evaluar las exigencias reales de las funciones.

El trabajo igual compara personas que desempeñan exactamente las mismas funciones en las mismas condiciones; mientras que el trabajo de igual valor amplía el alcance para evaluar conjuntamente puestos de distinta naturaleza, contenido o sector operativo, pero que, tras una evaluación objetiva, demuestran tener un valor equivalente para una empresa.

Posteriormente, la organización profundizó en el principio de igualdad de remuneración a través de tres convenios fundamentales posteriores que abordaron la discriminación estructural, las cargas del trabajo de cuidados y la precarización de las formas atípicas de empleo (*non-standard forms of employment*). Este desarrollo normativo permitió transitar de una perspectiva centrada únicamente en la brecha retributiva directa entre géneros hacia un enfoque más integral, que atiende las causas profundas y sistémicas de la inequidad salarial en el mercado laboral global.

El primer avance se consolidó con el Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de 1958, número 111. Mientras el Convenio 100 focalizaba su atención en la equidad de género, el Convenio 111 estableció la prohibición absoluta de cualquier distinción, exclusión o preferencia en la fijación de salarios y condiciones de empleo motivada por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Así, introdujo el principio progresivo de que la desigualdad salarial no se reduce a las nóminas, sino que tiene su origen en la discriminación previa que limita el acceso a vacantes, formación técnica y a los ascensos.

Más adelante, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, número 156, se centró en una de las causas estructurales más severas

de la disparidad de ingresos: la penalización de salarios por la maternidad y la carga no remunerada de labores domésticas. Este convenio reconoció explícitamente que la asimetría en la distribución de las cargas de cuidados merma la capacidad de las personas para acceder a jornadas completas, horas extraordinarias o puestos de mayor responsabilidad retributiva. Por ello, planteó adoptar medidas institucionales para erradicar la discriminación salarial indirecta y promovió la creación de sistemas públicos de infraestructura de cuidados para redistribuir estas responsabilidades.

Además, la OIT reforzó este marco conceptual en la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y en publicaciones como “Igualdad salarial: Guía introductoria” (2013),³ que han sostenido el nuevo impulso a esta causa en las últimas décadas y un monitoreo más profundo de las políticas públicas que los países desarrollan en este sentido.

3 La igualdad salarial en el orden jurídico mexicano

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 fue pionera en el mundo al ser la primera en plasmar el principio de igualdad salarial. El Artículo 123 originario, en su fracción VII, disponía: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. Más adelante, otras naciones incorporaron principios similares en sus leyes fundamentales, como Alemania en el régimen República de Weimar en 1919 y la República Española en 1931.

Esta redacción no modificó su redacción original a pesar de la extensiva remodelación del artículo 123 en 1960, al crearse los apartados A y B para regular de manera diferenciada los contratos de trabajo en general y los de las personas en el servicio público.

La expedición de la Ley Federal del Trabajo en 1970 representó un hito en la codificación de los derechos laborales en México al introducir el principio de igualdad salarial. En su diseño original, el legislador de 1970 buscó materializar la garantía consagrada en la Constitución de 1917 mediante la incorporación formal del Artículo 86. En éste se estableció que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debía corresponder

salario igual. Esta formulación buscaba frenar la discrecionalidad patronal y la discriminación en las nóminas, consagrando la equivalencia formal como la regla para la fijación de las remuneraciones ordinarias.

Sin embargo, la introducción de esta garantía en el texto de 1970 quedó marcada por una concepción inflexible del trabajo. Al exigir una coincidencia idéntica en la denominación del puesto y la duración de la jornada, además de abrir la puerta a “criterios de eficiencia” subjetivos, la norma impuso una rigidez que, como se verá más adelante, aún no ha sido posible atenuar.

El cambio de paradigma sobre la igualdad salarial ha comenzado con la aprobación legislativa y la publicación de la primera iniciativa de la actual titular del Ejecutivo Federal, Claudia Sheinbaum Pardo, mediante el decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 4o., 21, 41, 73, 116, 122 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género, que se plasmó en el Diario Oficial de la Federación el 15 de noviembre de 2024.

Entre otras medidas, en dicha reforma se avanzaron modificaciones en materia laboral en los artículos 4o. y 123 que se configuran como una base muy relevante para fundamentar las acciones legislativas para la igualdad de género.

Se agregó una tercera oración al primer párrafo del cuarto constitucional para introducir un concepto central en las exigencias de diversos sectores que han sido históricamente excluidos del pleno ejercicio de los derechos, entre ellos, los colectivos feministas. Se trata de la igualdad sustantiva, la cual se refiere a intervención sobre las condiciones y oportunidades para ejercer los derechos de forma efectiva y factual, lo que trasciende a la igualdad formal. Como estableció en 2005 la observación general número 16 del Comité PIDESC de la ONU,⁴ la igualdad sustantiva es un enfoque que aborda los efectos de las normas y prácticas para aliviar la situación desfavorable de ciertos grupos; esta formulación exige a los Estados implementar estrategias activas que reconozcan las diferencias y transformen las condiciones de vida, en lugar de limitarse a la mera neutralidad legal. El texto de referencia en la Carta Magna hoy en vigor dispone:

Artículo 40. La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de las familias. El Estado garantizará el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres.

La modificación del artículo 123 elevó a rango constitucional la obligación explícita del Estado de erradicar la brecha salarial de género. Se mejoró el concepto de la fracción VII del Apartado A con la garantía de que “a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo, género ni nacionalidad”, y se añadió: “Las leyes establecerán los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género”. La fracción V del Apartado B, aplicable a las personas trabajadoras al servicio del Estado, también fue objeto de una reforma idéntica.

De esta forma, la Carta Magna impone al legislador y a las autoridades laborales la tarea de actualizar la legislación secundaria hacia esquemas efectivos para diagnosticar y corregir las brechas que impiden la equidad en el ingreso de las personas trabajadoras.

El mandato constitucional de noviembre de 2024 halló su correlato en la legislación secundaria mediante la reforma a la LFT, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de noviembre de 2024. Este ajuste legislativo intervino en el artículo 86 para incorporar el concepto de brecha salarial de género, al adicionar la porción “en cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”.

No obstante, la reforma correlacionada a la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, publicada el 16 de diciembre de 2024, realizó modificaciones más avanzadas en esta materia. En el Artículo 5, fracción I Bis, se definió la brecha salarial de género como “la diferencia de retribución salarial entre mujeres y hombres por razones de género, respecto a la realización de un trabajo remunerado de igual valor”. Se modificaron otros cuatro artículos de esta Ley para introducir el mandato constitucional de erradicar la brecha salarial de género.

Salta a la vista que en estas reformas no existió una armonización adecuada entre los cambios proyectados a la Ley Federal del Trabajo y la Ley General para la

Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (a la que, además, se añadió el adjetivo “sustantiva”), pues la primera omitió introducir el trabajo de igual valor en el sentido que sí consagró la segunda.

La definición en el artículo 86, que se analizará más adelante, no hace referencia al trabajo de igual valor desde la expedición de la Ley en 1970. El primer enunciado, que dispone “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” no fue modificado en la reforma de 2024; únicamente se añadió el complemento citado.

En la prospectiva de reformas de la Ley Federal del Trabajo, la Comisión de Trabajo y Previsión Social aprobó el dictamen de la minuta en materia de inspección laboral en junio 2026, el cual está pendiente de aprobación por el pleno y adiciona un párrafo segundo al artículo 86, donde se establece:

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como las autoridades laborales de las entidades federativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, practicarán visitas de inspección en los centros de trabajo para verificar el cumplimiento de lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo.

Esta modificación normativa, en caso de transitar en el Pleno y ser confirmada por el Ejecutivo Federal mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación, genera una atribución muy útil a la dependencia para vigilar la observancia del principio de igualdad de remuneración. Sin embargo, como se verá más adelante, es necesario reforzar esta facultad con una definición más precisa de la igualdad salarial para evaluar trabajos de igual valor, como se desprende de la revisión del derecho internacional del trabajo en esta materia.

4 Las brechas salariales de género en México

De acuerdo con los datos más recientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Inegi y análisis del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), la brecha de ingresos mensual promedio por razones de género en México se sitúa en torno al 14 por ciento, brecha que llega a ampliarse considerablemente según la medición del ingreso mensual o las horas semanales trabajadas.⁵ El Imco destaca que las

principales causas detrás de la brecha no explicada son la concentración de mujeres en el sector informal (alrededor del 55 por ciento), la segregación ocupacional en sectores menos remunerados y la desproporción en las horas dedicadas al trabajo de cuidados no remunerado.⁶

El informe del Fondo Económico Mundial del 2025 (Global Gender Gap Report 2025)⁷ estableció que México ocupa el lugar 23 a nivel internacional en brechas de género, lo que significa un avance de 10 posiciones respecto a 2024. La paridad de género ha pasado de un 64.6 por ciento en 2006 a un 77.6 por ciento en 2025. En el empoderamiento político, México tiene una calificación de 0.522 (donde 1 es igual a paridad), lo que significa el cierre de la brecha de género política a un poco más de la mitad. Más a fondo, la paridad de género en el ámbito político es una de las principales causas de mejora en el ranking mexicano, pues tanto en el poder legislativo, como en el judicial, se está alcanzando una igual representación de mujeres que de hombres.

Sin embargo, en cuanto a la participación económica y oportunidades, México está en la posición 113 con una calificación de 0.609. Esto significa que 1) la participación de las mujeres en la fuerza laboral aún es menor que la de los hombres; 2) que las mujeres no ganan el mismo sueldo que los hombres por trabajos iguales; y 3) que, en proporción, hay menos mujeres que hombres en puestos legislativos, oficiales de alto nivel y gerentes, así como entre trabajadores técnicos y profesionales (World Economic Forum 2025, 72).⁸

El porcentaje de brecha de género en salarios es de 15 el de mujeres en juntas directivas apenas es de 11.50; el de firmas con mujeres directivas, de 15.70; y el avance de las mujeres a puestos de liderazgo, es de 4.13 puntos (de 1 a 7 donde 7 es el mejor avance). A diferencia de esto, el porcentaje de mujeres trabajadoras en el sector informal es de 55.70, frente a 55.64 de hombres y el porcentaje de mujeres en trabajos de medio tiempo es de 35.99% frente al 19.80% de hombres en trabajos de medio tiempo. Finalmente, la proporción de tiempo dedicado a trabajos de cuidado no remunerados es de 27.11, para las mujeres, y de 11.11 de tiempo dedicado para los hombres (World Economic Forum 2025, 265-266).⁹

Estos datos reflejan una disparidad entre los avances

políticos y económicos a favor de la igualdad de género. Las mujeres en México tienen derechos iguales al voto, a servicios financieros, a la propiedad y otros capitales; hay paridad de género en el poder legislativo y por primera vez, una mujer ocupa la presidencia. Pero en el ámbito económico las mujeres continúan rezagadas, hay dificultades para entrar al sector formal, para salir de puestos de poco crecimiento y para llegar a puestos directivos; los salarios son menores para las mujeres que hacen el mismo trabajo que un hombre y la participación de las mujeres en el campo laboral sigue siendo menor.

El Informe Mundial sobre los Salarios de la OIT ofrece datos clave sobre la estructura de la disparidad salarial en México. Las brechas no son homogéneas en diversos sectores de actividad y niveles de ingresos, sino que son más pronunciadas en los extremos de la distribución del ingreso y en sectores específicos. En el análisis de la brecha salarial a lo largo de toda la distribución del ingreso (por deciles o percentiles), y al distinguir entre la brecha bruta y la brecha no explicada (es decir, la que persiste tras controlar por educación, experiencia, horas trabajadas y sector), se identifica que la brecha salarial de género es significativamente más alta en los dos deciles más bajos de la distribución salarial. Mientras que la brecha media nacional bruta rondaba el 15% y el 18% en 2017, en el primer decil la disparidad salarial bruta alcanza el 30%.

De acuerdo con el estudio, esta disparidad obedece a diversos factores que hacen más vulnerable al trabajo femenino, como el tiempo parcial involuntario, los altos niveles de informalidad, un menor poder de negociación individual y colectiva y la falta de cobertura del salario mínimo en los pequeños establecimientos informales. A esto se agregan las mayores responsabilidades de cuidados, sin apoyo de otras personas integrantes de la familia, del Estado o de las empresas, lo cual obliga a un gran número de mujeres a aceptar trabajos con sueldos que están debajo de los de sus pares masculinos con tal de llevar un ingreso a sus hogares.

La situación de los primeros deciles refleja el “piso pegajoso”. Esta metáfora desarrollada por Catherine Berheide sirve como contrapunto al “techo de cristal”. Hace referencia a la primera barrera invisible que impide que las mujeres asciendan a puestos más altos. Son aquellos trabajos de poco prestigio, sueldos bajos

y, más importante, de baja movilidad; generalmente ocupados por mujeres. De esta forma, las mujeres se ven atrapadas en trabajos con oportunidades de crecimiento limitadas porque las ocupaciones de “piso pegajoso” no tienen escaleras profesionales por las cuales avanzar.¹⁰ Por otro lado, las cifras de la OIT muestran el ya conocido “techo de cristal”: en el decil X, de mayores ingresos, la brecha salarial vuelve a ensancharse, pues en los puestos directivos las mujeres ganan hasta un 22% menos que los hombres en posiciones equivalentes. Es decir, las mujeres enfrentan obstáculos para salir de los puestos de menor nivel y, las pocas que logran avanzar y buscan puestos directivos, reciben menores ingresos que los hombres o no alcanzan el puesto.

Igualmente, en el trabajo por cuenta propia están las disparidades de ingresos más pronunciadas, superiores al 35%, debido a la concentración de mujeres en actividades de baja productividad y de subsistencia. A esto se agrega que el trabajo de cuidados y del sector servicios en sectores feminizados (alimentación, limpieza) se mantienen con salarios estancados por el fenómeno de la segregación, a pesar de su importancia para el sostenimiento de la vida social y comunitaria.

En los informes más recientes de la OIT sobre México se ha valorado el impacto de la política de recuperación del salario mínimo impulsada en los últimos años. Se ha reducido la brecha en la base, al aumentar radicalmente el último peldaño de ingresos, en especial para mujeres y jóvenes. Pero esto no ha cambiado en lo absoluto la parte no explicada de la brecha, aquella en que la arbitrariedad en la fijación de los salarios, y no las características de las trabajadoras, mantiene diferencias considerables.¹¹

5. Pertinencia de reformar la Ley Federal del Trabajo

A pesar de las reformas laborales llevadas a cabo a partir de 2018, que han detenido la precarización laboral en varias dimensiones, el profuso marco jurídico del trabajo mantiene un gran número de regulaciones obsoletas, que no han sido revisadas desde la expedición del ordenamiento central en 1970. Es necesario evaluar la legislación mexicana a la luz de los convenios citados con anterioridad y otros documentos clave en que se ha desarrollado el concepto con herramientas prácticas para los Estados, como *Igualdad salarial: Guía introductoria*, o *Hacia la equidad sala-*

rial: respuesta integral a la brecha salarial de género.

Por lo que concierne al objeto de esta iniciativa, se observa que para poner en sintonía los principios de igualdad salarial y de eliminación de las brechas de género en el título de trabajos especiales, sería necesario adecuar la definición del artículo 86 y las cláusulas de excepción que se establecen en siete casos a lo largo del título sexto.

En estas siete disposiciones de la LFT, se mantienen redacciones que exceptúan *ex ante* a ciertas empresas y sectores de someterse a una evaluación de estructuras salariales para verificar si se cumple el principio de igualdad de remuneración. En cada una de ellas, se establecen justificaciones para salarios desiguales: buques de diversas categorías; aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas y primas de antigüedad, en cuanto a tripulaciones aeronáuticas; líneas o ramales de diversa importancia, en ferrocarriles; líneas o servicios de diversa categoría, en autotransportes; categoría de los eventos, funciones, equipos o jugadores, en los deportes; categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, en las artes, y categorías académicas, en universidades e instituciones de educación superior autónomas.

Esto significa la legalización de la brecha por categorías de servicio o por características propias de las industrias y los sectores, y no de los puestos. Estas características no pueden constituir indicadores automáticos del valor del trabajo sin requerir que la empresa demuestre de manera objetiva que el esfuerzo, la responsabilidad, las condiciones o la calificación varían en la misma proporción que la diferencia salarial. Para empresas grandes y diversificadas, pretextos similares pueden utilizarse para mantener tabuladores salariales completamente fragmentados, en los que sistemáticamente se infravaloran los puestos de servicio o cuidados.

Según han asegurado extensamente los órganos especializados de la OIT, el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor debe aplicarse a la totalidad de las personas trabajadoras y sectores de la economía. La CEACR señala explícitamente que excluir de la obligación de equidad salarial a las pequeñas y medianas empresas, al trabajo agrícola o al empleo doméstico es una práctica que perpetúa la segregación salarial, ya sea legal o fácticamente.¹²

Por ello, el mecanismo concreto que propone el organismo tripartito global es la implementación del proceso de evaluación objetiva del empleo, el cual puede ser gradual en empresas pequeñas o con desventajas, y comienza por sistematizar las evaluaciones y realizar diagnósticos antes de emprender acciones correctivas. Sin embargo, no hay lugar a dudas que el marco legal nacional no puede otorgar exenciones sustantivas y permanentes.

A mayor abundamiento, en dicha publicación la comisión ha subrayado su preocupación por la resistencia a universalizar el principio de igualdad de remuneración medio siglo después de la aprobación del Convenio 100, e incluso detectó una tendencia común en los marcos jurídicos. Al examinar las legislaciones nacionales, este órgano ha observado que, frecuentemente, persisten criterios de clasificación laboral o fijación de salarios en las normas que se basan en divisiones del mercado o la adscripción sectorial, sin que medie un análisis analítico de los puestos. La exclusión legal sin una evaluación objetiva que demuestre diferencias reales en las exigencias de calificaciones, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo es incompatible con el principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor.

No pasa desapercibido que la Comisión denuncia precisamente el uso de una fijación de salarios supeditada a la “categoría” de un servicio o línea comercial, vocablo que literalmente utiliza nuestro código laboral como una causal de excepción. Por esta razón, el CE-ACR en sus revisiones periódicas sobre el cumplimiento del Convenio 100 en México (destacadamente, en los años 2001 y 2016) ha insistido en que existe una exigencia de “trabajo idéntico” en los artículos 56 y 86 de la LFT, que sería susceptible de modificar para consagrar explícitamente el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y así comparar una mayor gama de puestos mediante la EOE. Además, estas críticas se trasladaron a las observaciones individuales realizadas por la Comisión de Expertos al Estado mexicano a partir de 2012.

El estancamiento del artículo 86 de la LFT, que define la igualdad de remuneración, responde a lo que la académica Graciela Bensusán identifica como una brecha estructural entre la ratificación formal de convenios internacionales y la resistencia a armonizar las normas sustantivas internas. A pesar de que México ratificó el

Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace más de 70 años, el legislativo ha mantenido una redacción rígida que exige la identidad estricta de puestos, jornadas y “condiciones de eficiencia”.¹³ Bensusán afirma que este enfoque pertenece a la lógica del trabajo industrial del siglo XX, ignorando la segregación ocupacional por razón de género y la diversificación de las relaciones laborales contemporáneas, que han sido suficientemente estudiadas en la literatura especializada.

Jorge Rivero Evia¹⁴ refuerza este diagnóstico al señalar que la LFT limitó la protección judicial en un esquema procesal formalista, donde la carga de probar las desigualdades de remuneración resulta prácticamente inalcanzable para la persona trabajadora. Esta parálisis normativa ha generado, según otra investigación de Bensusán sobre las instituciones laborales, un escenario de tutela judicial ineficaz que favorece la segmentación del mercado de trabajo en México y en América Latina.¹⁵ Al condicionar la igualdad salarial a la coincidencia idéntica de funciones, la norma mexicana invisibiliza la infravaloración sistemática de los puestos altamente feminizados o de servicios.

En el mismo sentido, Rivero Evia demuestra que la exigencia legal de “condiciones de eficiencia iguales” actúa como un dispositivo de “impunidad patronal”, pues permite a los empleadores justificar brechas retributivas bajo criterios puramente subjetivos o de mercado. La insistencia en el principio de “igual trabajo por igual trabajo” se convierte así en un obstáculo procesal que impide realizar comparaciones transversales entre ocupaciones distintas pero de exigencia equivalente.¹⁶

Mantener la redacción actual del artículo 86 de la LFT y su exigencia de probar la coincidencia idéntica de puestos, jornadas y eficiencia para reclamar un salario equitativo equivale, como afirma Rivero Evia, a imponer a las personas trabajadoras una auténtica *probatio diabolica*: una carga probatoria imposible que condiciona la justicia al acceso a expedientes, tabuladores y evaluaciones que solo la patronal posee.¹⁷ Como sostuvo la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el Amparo Directo en Revisión 2655/2013, cuando se alegan violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación en las remuneraciones, la justicia no puede exigir pruebas imposibles a la parte vulnerable, sino aplicar una distribución dinámi-

ca de la prueba en que la parte patronal justifique objetivamente una presunta brecha de ingreso. Perpetuar el texto rígido del artículo 86 equivale a mantener la discriminación bajo el disfraz de la igualdad formal y procesal.

Para transitar hacia un nuevo modelo, Bensusán propone superar la mera ratificación de tratados y avanzar hacia una incorporación auténtica del principio de “trabajo de igual valor”.¹⁸ Esta transición exige sustituir la noción tradicional de tareas idénticas por mecanismos institucionales de Evaluación Objetiva del Empleo (EOE). Coincidiendo con este planteamiento, Rivero Evia argumenta que se requiere adoptar marcos analíticos neutros en materia de género que sustituyan la arbitrariedad en la fijación de sueldos.¹⁹

Bensusán subraya que el rediseño institucional debe acompañarse de herramientas de transparencia retributiva y capacidades efectivas de inspección.²⁰ Esto implica dotar a las autoridades laborales y a las organizaciones colectivas de facultades para realizar auditorías salariales obligatorias a las empresas dirigidas a evitar la opacidad en la fijación de tabuladores. Solo mediante la combinación de una reforma conceptual al artículo 86 de la LFT y la implantación de sistemas públicos de evaluación objetiva será posible cerrar la brecha salarial y consolidar un modelo regulatorio alineado con los estándares internacionales de trabajo decente.

Además de lo anterior, la necesidad de eliminar las cláusulas de exclusión del Título Sexto no sólo deriva de razones jurídicas, sino de los datos que han clarificado los rasgos socioeconómicos de la evolución de las brechas salariales. De acuerdo con la investigación de Orraca, Cabrera e Iriarte, la integración gradual de las mujeres en distintas ocupaciones en las últimas décadas amortiguó parcialmente el crecimiento de la brecha salarial. Sin embargo, dado que las diferencias salariales en las mismas ocupaciones responden principalmente al componente no explicado por variables objetivas, los autores concluyen que la brecha se debe en gran medida a prácticas de discriminación salarial directa e indirecta y a la falta de mecanismos transparentes de valoración del trabajo en el mercado laboral mexicano, por lo que legislación debe promover una mayor igualdad salarial *intra ocupacional*.²¹

Ahora bien, ampliar la protección de un principio fun-

damental del trabajo decente a sectores que han sido formal o factualmente excluidos de sus beneficios concuerda con los acuerdos que progresivamente ha adoptado la comunidad internacional, a través del órgano garante de los estándares laborales internacionales. Como afirman Rubery y Koukiadaki, el derecho internacional del trabajo durante el último medio siglo ha expandido su competencia sobre las necesidades de grupos marginalizados, periféricos o anteriormente excluidos, y ello lo demuestran los convenios más recientes aplicables a personas trabajadoras migrantes (143), sobre la maternidad (183), el trabajo doméstico (189) y responsabilidades familiares (156).²² A esta lista cabría agregar instrumentos recientes para atender la violencia y el acoso laborales (190) y la economía de plataformas (Convenio 193, ya adoptado por la Conferencia, pero aún en proceso de revisión).

En sintonía con estos argumentos, cabe agregar que ya las representaciones sindicales mexicanas han denunciado ante la Comisión de Normas de la OIT que la implementación del Convenio 100 tiene grandes rezagos en México. Entre ellos, destacan la imposibilidad de dar seguimiento a las acciones y al cumplimiento de metas en los informes país, así como la muy limitada eficacia de la inspección del trabajo para abordar el problema con los instrumentos legales y reglamentarios con los que actualmente cuenta.²³

El ámbito judicial doméstico no ha sido ajeno a la revisión de la brecha salarial, con especial énfasis a la carga de la prueba y a la validez de los regímenes especiales de la Ley. El Amparo en Revisión 992/2014 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que en los casos donde se alegue discriminación salarial por razones de género o tratos diferenciados injustificados, se aplica el principio de flexibilidad probatoria y la distribución dinámica de la prueba (ello a pesar de las cláusulas de excepción establecidas en la ley).

Sobre el trabajo en regímenes especiales, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación razonó que las cláusulas o disposiciones que perpetúen tratos diferenciados desproporcionados no pueden justificarse de forma abstracta en la “naturaleza de la función” (amparo en revisión 1198/2017).

A partir de los argumentos vertidos anteriormente, existe suficiente evidencia sobre la problemática juri-

dica de las carencias en las definiciones y de la inconventionalidad de las cláusulas de excepción sobre trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo, y también existe suficiente claridad sobre las posibles alternativas para comenzar su solución. Para tal fin, es menester recurrir a las fuentes del órgano tripartito a este respecto, y tomar en cuenta los seis principios para una legislación integral y eficaz sobre igualdad salarial, según la guía más reciente *Hacia la equidad salarial*,²⁴ que son de manera esquemática los siguientes:

1. Definición clara de *remuneración*.
2. Reconocimiento del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en la legislación, y especificación de lo que constituye un “trabajo de igual valor”.
3. Evaluación objetiva de los empleos.
4. Ámbito de aplicación que abarque a todos los trabajadores.
5. Control efectivo del cumplimiento y vías de recurso y reparación.
6. Medidas de estímulo u obligatorias para fomentar la participación de los interlocutores sociales.

En cuanto al cuarto principio, el documento especifica que la legislación debe ser aplicable a todos los sectores y categorías de empleo asalariado, por lo que se ha de evitar la exclusión de determinadas categorías de trabajadores. Esto guarda estrecha relación con los artículos que se ha mencionado en el título sexto de la Ley Federal del Trabajo. Además, a fin de cumplir el segundo principio, se vuelve necesaria la modificación de los artículos 56 y 86, como mínimo, para especificar en la ley la obligación de comparar trabajos de igual valor. El Poder Legislativo no debe mantener por más tiempo en la ley criterios arbitrarios para justificar diferencias salariales que no encuentran sustento en los más altos estándares internacionales, mismos que comenzaron a establecerse hace más de setenta años y que, desde entonces, fueron signados por el Ejecutivo y ratificados por el Senado.

Cabe destacar que la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación

constituye un precedente institucional muy relevante, al demostrar que la auditoría técnica de las estructuras salariales es operativamente viable en el sector productivo. Aunque su adopción es de carácter voluntario, este instrumento tripartito, creado por el otrora Inmujeres, la STPS y el Conapred, establece un estándar metodológico claro que marca a los centros de trabajo certificados la ruta de los diagnósticos de brecha retributiva, y las vías para transparentar sus tabuladores e implementar medidas de nivelación para así garantizar que a funciones de igual valor corresponda la misma remuneración. La NMX-025 introdujo el uso de herramientas de evaluación objetiva en el ámbito corporativo que demuestra cómo la medición sistemática y una autoevaluación guiada pueden desarticular sesgos de género y reducir disparidades salariales (sobre todo las debidas a discriminación indirecta) sin alterar la operación ni la sostenibilidad financiera de las empresas.

De la misma forma, el Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030 de la presidenta Claudia Sheinbaum incluye tres pilares transversales: la igualdad sustantiva y los derechos de las mujeres; la justicia de género y la eliminación de la violencia contra las mujeres. “El cierre de brechas salariales, el acceso a oportunidades laborales y la representación política igualitaria serán ejes fundamentales de las políticas públicas en los próximos años”.²⁵ Este objetivo es coincidente con el paquete de iniciativas de noviembre de 2024, descrito páginas atrás, en que se plantearon reformas al Artículo 123 de la Constitución, a la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y a la Ley Federal del Trabajo.

Estas reformas no se encaminan únicamente a una remuneración más justa para la población trabajadora. Su aprobación significaría también un incentivo para los objetivos de las empresas, pues al poner en marcha mecanismos para revisar los puestos y para evaluar el desempeño de sus empleados, se abriría la puerta para mejorar la productividad con mayores capacidades, certificaciones y estándares de competencia. De esta manera, el objetivo de un salario más justo y transparente coincide con la visión de las empresas para impulsar su productividad y su posición en un entorno nacional y global altamente competitivo.

6. Propuesta de reforma

Se propone cambiar la actual cláusula de exclusión al principio de igualdad de remuneración en el trabajo de las personas trabajadoras artistas intérpretes o ejecutantes por una fórmula en que las diferencias salariales justificadas respondan a factores objetivos y verificables.

A fin de dar mayor claridad a la presente iniciativa, se detallan las modificaciones propuestas en el siguiente cuadro comparativo:

Por todo lo expuesto y fundamentado someto a consideración de esta soberanía el siguiente proyecto de

Decreto que reforma el artículo 307 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de igualdad salarial de las personas trabajadoras artistas intérpretes o ejecutantes

Único. Se reforma el artículo 307 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 307. Toda diferencia de salarios deberá corresponder a factores objetivos y verificables.

Transitorios

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

Segundo. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las autoridades correspondientes contarán con un plazo de 180 días naturales a partir de la entrada en vigor del presente Decreto para adecuar las normas oficiales mexicanas y los lineamientos administrativos en la materia.

Tercero. Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente.

Notas

1 Claudia Goldin, *Career and family: women's century-long journey toward equity* (Princeton: Princeton University Press, 2021).

2 Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (número 100), Ginebra, disponible en https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

3 Martin Oelz, Shauna Olney y Manuela Tomei, *Igualdad salarial: Guía introductoria*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2013.

4 Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas, *Observación general número 16 (2005) : La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, E/C.12/2005/4, Ginebra, 11 de agosto de 2005

5 Instituto Mexicano para la Competitividad, *Monitor Mujeres en la Economía*, disponible en: <https://imco.org.mx/monitor/mujeres-en-la-economia/>

6 Instituto Mexicano para la Competitividad, *Algunos avances entre un mar de rezagos: Análisis de la equidad de género en México*, marzo de 2026, <https://imco.org.mx/algunos-avances-entre-un-mar-de-rezagos>

7 World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2025*, Ginebra: World Economic Forum, 2025.

8 *Ibidem*, página 72.

9. *Ibidem*, páginas 265-266.

10. Catherine Berheide, “The Sticky Floor”, *The sociology of Work*, 2013, página 825

11. Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Informe Mundial sobre los Salarios 2020-2021: Los salarios y la justicia social en tiempos de crisis*, Ginebra, OIT, 2020.

12. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Dar un rostro humano a la globalización: Estudio General sobre los Convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa 2008*, Informe III, Parte 1B, 101.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012

13. Graciela Bensúsán, “Estándares laborales, igualdad de género y brechas salariales en México”, *Revista Derecho del Trabajo*, Publicaciones FLACSO, Manuales de Igualdad, 2009.

14. Jorge Rivero Evia, “¿A trabajo igual, salario igual? La brecha salarial de género en México: políticas públicas para su disminución”, *Intersticios Sociales*, (27), 185–214, Zapopan, Jalisco, El Colegio de Jalisco.

15. Graciela Bensusán, “La legislación laboral y su contribución en la segmentación del mercado de trabajo en América Latina”, *Revista Internacional del Trabajo*, 141(3), pp.593-612, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2022.

16. Rivero Evia, obra citada, páginas 90-193.

17 Ibidem, páginas 204-206.

18 Bensusán, “La legislación laboral...”, página 608.

19 Rivero Evia, obra citada, páginas 190-193.

20 Bensusán, “La legislación laboral...”, página 595.

21 Pedro Orraca Romano, Francisco Javier Cabrera y César Gustavo Iriarte Rivas “The gender wage gap and occupational segregation in the Mexican labour market”, *EconoQuantum*, 2016.

22 Jill Rubery y Aristeia Koukiadaki, “Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy solutions and initiatives”, *Conditions of Work and Employment Series*, número 68 (2016).

23 “Convenio 100 de la OIT: trabajadores exigen acciones concretas para garantizar igualdad salarial en México”, en LATAM Gremial, 12 de junio de 2024, disponible en <https://latamgremial.com/convenio-100-de-la-oit-trabajadores-exigen-acciones-concretas-para-garantizar-igualdad-salarial-en-mexico/>

24 Organización Internacional del Trabajo, *Hacia la equidad salarial: respuesta integral a la brecha salarial de género*, Ginebra, 2026

25 Gobierno de México, Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030, página 20.

Palacio Legislativo de San Lázaro del
Congreso de la Unión, a 2 de septiembre de 2026.

Diputada Patricia Mercado Castro (rúbrica)

QUE REFORMA EL ARTÍCULO 353-N DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL DEL TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY, 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 lo establecido en los artículos: 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, somete a la consideración del pleno la siguiente iniciativa, con base en la siguiente:

Exposición de Motivos

La presente es parte de un conjunto de iniciativas que buscan armonizar en la Ley Federal del Trabajo el principio de igualdad de remuneración y el objetivo de reducir y erradicar la brecha salarial de género, en términos del mandato constitucional y convencional.

1. Introducción

La persistencia de la brecha salarial de género representa una de las más dramáticas manifestaciones estructurales de la desigualdad económica en México. Esta brecha es alimentada por la segregación ocupacional, la infravaloración del trabajo altamente feminizado y la desproporcionada carga del trabajo de cuidados no remunerado.

A pesar de que la reforma constitucional de noviembre de 2024 elevó a rango supremo la obligación del Estado de erradicar las disparidades retributivas e introdujo el principio de igualdad sustantiva en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el marco secundario conserva formalismos jurídicos y concepciones obsoletas. La eliminación efectiva de la brecha salarial exige transitar de un modelo de neutralidad legal a uno que transforme los mecanismos para determinar y revisar ingresos en los centros de trabajo.

La persistencia de las disparidades retributivas en los tiempos de integración económica y reconocimiento formal de derechos encuentra una explicación sólida en la obra de la premio Nobel de Economía, Claudia

Goldin, en especial sobre la estructura de los denominados “empleos codiciosos (*greedy jobs*)”. Goldin muestra que el mercado laboral contemporáneo premia de manera desproporcionada los puestos que exigen una disponibilidad de tiempo absoluta, inflexible e ininterrumpida, lo que penaliza severamente las retribuciones de aquellos esquemas que requieren flexibilidad o reducción horaria.

Así, dado que los mandatos culturales y la división sexual del trabajo asignan de forma predominante las responsabilidades de cuidados a las mujeres, estas se ven forzadas a abandonar el sendero de esos empleos codiciosos para transitar hacia empleos modestos, con mayor margen de conciliación, pero sustancialmente peor remunerados. De este modo, la penalización a la maternidad no obedece únicamente a un sesgo explícito en la contratación, sino a la propia organización de las jornadas laborales. El doble reto es desarticular la sobrevaloración de la presencia física continua y revalorar el trabajo femenino, incluido el no remunerado.

2. La evolución de la igualdad salarial en el marco internacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció por primera vez el principio de igualdad de remuneración en su Constitución fundacional de 1919 (Parte XIII del Tratado de Versalles). En el artículo 427, párrafo 7, de dicho texto se incluyó como uno de los principios fundamentales de política laboral el “principio del salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor”.

La legislación laboral se enfocaba en la fórmula de “igual remuneración por igual trabajo” o “por trabajo idéntico”. Sin embargo, gradualmente la OIT observó que este enfoque resultaba insuficiente para erradicar las brechas salariales, ya que, por un lado, los trabajos idénticos fueron retrocediendo en virtud de la especialización y la diversificación de las actividades económicas (destacadamente, en los servicios y áreas con uso intensivo de tecnologías) y, por el otro, los mercados laborales sufren de una marcada segregación ocupacional por razón de género, es decir, que las mujeres se concentran en ciertos tipos de empleo y los hombres en otros.

Para superar esta limitación, se adoptó el Convenio 100 en 1951, que consagró el principio de “igualdad

de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”. Ratificado por México en 1952, este tratado sienta las bases para entender dos términos fundamentales: remuneración e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. En su artículo 1, párrafo a, el instrumento define la “remuneración” en el sentido más amplio posible, abarcando no sólo el sueldo básico, sino “el salario o sueldo ordinario, de base o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en razón del empleo de este último”.

Con esta formulación, el Convenio impide que las brechas de género o la discriminación salarial se oculten detrás de bonos, primas o prestaciones complementarias.

Por su parte, el artículo 1, párrafo b, consagra un principio medular al definir la expresión “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” como aquella que “se refiere a las tasas de remuneración fijadas sin discriminación basada en el sexo”. Esta definición sustantiva exige superar la tradicional identidad estricta de puestos para centrarse en el trabajo de igual valor, un concepto que demanda evaluar las exigencias reales de las funciones.

De esta manera, el trabajo igual compara personas que desempeñan exactamente las mismas funciones en las mismas condiciones; mientras que el trabajo de igual valor amplía el alcance para evaluar conjuntamente puestos de distinta naturaleza, contenido o sector operativo, pero que, tras una evaluación objetiva, demuestran tener un valor equivalente para una empresa.

Posteriormente, la Organización profundizó el principio de igualdad de remuneración a través de tres convenios fundamentales posteriores que abordaron la discriminación estructural, las cargas del trabajo de cuidados y la precarización de las formas atípicas de empleo (*non-standard forms of employment*). Este desarrollo normativo permitió transitar de una perspectiva centrada únicamente en la brecha retributiva directa entre géneros hacia un enfoque más integral, que atiende las causas profundas y sistémicas de la inequidad salarial en el mercado laboral global.

El primer avance se consolidó con el Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de 1958, número 111. Mientras el Convenio 100 focalizaba su atención en la equidad de género, el Convenio 111 estableció la prohibición absoluta de cualquier distinción, exclusión o preferencia en la fijación de salarios y condiciones de empleo motivada por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Así, introdujo el principio progresivo de que la desigualdad salarial no se reduce a las nóminas, sino que tiene su origen en la discriminación previa que limita el acceso a vacantes, formación técnica y a los ascensos.

Más adelante, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, número 156, se centró en una de las causas estructurales más severas de la disparidad de ingresos: la penalización de salarios por la maternidad y la carga no remunerada de labores domésticas.

Este convenio reconoció explícitamente que la asimetría en la distribución de las cargas de cuidados merma la capacidad de las personas para acceder a jornadas completas, horas extraordinarias o puestos de mayor responsabilidad retributiva. Por ello, planteó adoptar medidas institucionales para erradicar la discriminación salarial indirecta y promovió la creación de sistemas públicos de infraestructura de cuidados para redistribuir estas responsabilidades.

Además, la OIT reforzó este marco conceptual en la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Ceacr) y en publicaciones como “Igualdad salarial: Guía introductoria” (2013), que han sostenido el nuevo impulso a esta causa en las últimas décadas y un monitoreo más profundo de las políticas públicas que los países desarrollan en este sentido.

3. La igualdad salarial en el orden jurídico mexicano

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 fue pionera en el mundo al ser la primera en plasmar el principio de igualdad salarial. El artículo 123 originario, en su fracción VII, disponía: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. Más adelante, otras naciones incorporaron principios similares en sus

leyes fundamentales, como Alemania en el régimen República de Weimar en 1919 y la República Española en 1931.

Esta redacción no modificó su redacción original a pesar de la extensiva remodelación que sufrió el artículo 123 en 1960, al crearse los apartados A y B para regular de manera diferenciada los contratos de trabajo en general y los de las personas en el servicio público.

La expedición de la Ley Federal del Trabajo en 1970 representó un hito en la codificación de los derechos laborales en México al introducir el principio de igualdad salarial. En su diseño original, el legislador de 1970 buscó materializar la garantía consagrada en la Constitución de 1917 mediante la incorporación formal del artículo 86. En éste se estableció que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debía corresponder salario igual. Esta formulación buscaba frenar la discrecionalidad patronal y la discriminación en las nóminas, consagrando la equivalencia formal como la regla para la fijación de las remuneraciones ordinarias.

Sin embargo, la introducción de esta garantía en el texto de 1970 quedó marcada por una concepción inflexible del trabajo. Al exigir una coincidencia idéntica en la denominación del puesto y la duración de la jornada, además de abrir la puerta a “criterios de eficiencia” subjetivos, la norma impuso una rigidez que, como se verá más adelante, aún no ha sido posible atenuar.

El cambio de paradigma sobre la igualdad salarial ha comenzado con la aprobación legislativa y la publicación de la primera iniciativa de la actual titular del Ejecutivo federal, Claudia Sheinbaum Pardo, mediante el “Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 4o., 21, 41, 73, 116, 122 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género”, que se plasmó en el Diario Oficial de la Federación el 15 de noviembre de 2024.

Entre otras medidas, en dicha reforma se avanzaron modificaciones en materia laboral en los artículos 4o. y 123 que se configuran como una base muy relevante para fundamentar las acciones legislativas para la igualdad de género.

Se agregó una tercera oración al primer párrafo del cuarto constitucional para introducir un concepto central en las exigencias de diversos sectores que han sido históricamente excluidos del pleno ejercicio de los derechos, entre ellos, los colectivos feministas. Se trata de la igualdad sustantiva, la cual se refiere a intervención sobre las condiciones y oportunidades para ejercer los derechos de forma efectiva y factual, lo que trasciende a la igualdad formal. Como estableció en 2005 la Observación General No. 16 del Comité Pidesc de la ONU, la igualdad sustantiva es un enfoque que aborda los efectos de las normas y prácticas para aliviar la situación desfavorable de ciertos grupos; esta formulación exige a los Estados implementar estrategias activas que reconozcan las diferencias y transformen las condiciones de vida, en lugar de limitarse a la mera neutralidad legal. El texto de referencia en la carta magna hoy en vigor dispone:

“Artículo 4o. La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de las familias. El Estado garantizará el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres”.

Por su parte, la modificación del artículo 123 elevó a rango constitucional la obligación explícita del Estado de erradicar la brecha salarial de género. Se mejoró el concepto de la fracción VII del apartado A con la garantía de que “a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo, género ni nacionalidad”, y se añadió: “Las leyes establecerán los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género”. La fracción V del apartado B, aplicable a las personas trabajadoras al servicio del Estado, también fue objeto de una reforma idéntica.

De esta forma, la carta magna impone al legislador y a las autoridades laborales la tarea de actualizar la legislación secundaria hacia esquemas efectivos para diagnosticar y corregir las brechas que impiden la equidad en el ingreso de las personas trabajadoras.

El mandato constitucional de noviembre de 2024 halló su correlato en la legislación secundaria mediante la reforma a la LFT, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de noviembre de 2024. Este ajuste legislativo intervino en el artículo 86 para incorporar el concepto de brecha salarial de género, al adicionar la porción “en cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género se promo-

verán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”.

No obstante, la reforma correlacionada a la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, publicada el 16 de diciembre de 2024, realizó modificaciones más avanzadas en esta materia. En el artículo 5, fracción I Bis, se definió la brecha salarial de género como “la diferencia de retribución salarial entre mujeres y hombres por razones de género, respecto a la realización de un trabajo remunerado de igual valor”. Se modificaron otros cuatro artículos de esta Ley para introducir el mandato constitucional de erradicar la brecha salarial de género.

Salta a la vista que en estas reformas no existió una armonización adecuada entre los cambios proyectados a la Ley Federal del Trabajo y la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (a la que, además, se añadió el adjetivo “sustantiva”), pues la primera omitió introducir el trabajo de igual valor en el sentido que sí consagró la segunda.

La definición en el artículo 86, que se analizará más adelante, no hace referencia al trabajo de igual valor desde la expedición de la ley en 1970. El primer enunciado, que dispone “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” no fue modificado en la reforma de 2024; únicamente se añadió el complemento citado.

Dentro de la prospectiva de reformas a la Ley Federal del Trabajo, la Comisión de Trabajo y Previsión Social aprobó un dictamen a la Minuta en materia de inspección laboral en junio 2026, mismo que está pendiente de aprobación por el pleno, que adiciona un párrafo segundo al artículo 86, en que se establece que:

“La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como las autoridades laborales de las entidades federativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, practicarán visitas de inspección en los centros de trabajo para verificar el cumplimiento de lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo”.

Esta modificación normativa, en caso de transitar en el pleno y ser confirmada por el Ejecutivo federal mediante publicación en el Diario Oficial de la Federa-

ción, genera una atribución muy útil a la dependencia para vigilar la observancia del principio de igualdad de remuneración. Sin embargo, como se verá más adelante, es necesario reforzar esta facultad con una definición más precisa de la igualdad salarial para evaluar trabajos de igual valor, como se desprende de la revisión del derecho internacional del trabajo en esta materia.

4. Las brechas salariales de género en México

De acuerdo con los datos más recientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Inegi y análisis del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), la brecha de ingresos mensual promedio por razones de género en México se sitúa en torno al 14 por ciento, brecha que llega a ampliarse considerablemente según la medición del ingreso mensual o las horas semanales trabajadas. El IMCO destaca que las principales causas detrás de la brecha no explicada son la concentración de mujeres en el sector informal (alrededor del 55 por ciento), la segregación ocupacional en sectores menos remunerados y la desproporción en las horas dedicadas al trabajo de cuidados no remunerado.

El informe del Fondo Económico Mundial del 2025 (Global Gender Gap Report 2025) estableció que México ocupa el lugar 23 a nivel internacional en brechas de género, lo que significa un avance de 10 posiciones respecto a 2024. La paridad de género ha pasado de un 64.6 por ciento en 2006 a un 77.6 por ciento en 2025. En el empoderamiento político, México tiene una calificación de 0.522 (donde 1 es igual a paridad), lo que significa el cierre de la brecha de género política a un poco más de la mitad.

Más a fondo, la paridad de género en el ámbito político es una de las principales causas de mejora en el *ranking* mexicano, pues tanto en el Poder Legislativo, como en el Judicial, se está alcanzando una igual representación de mujeres que de hombres.

Sin embargo, en cuanto a la participación económica y oportunidades, México está en la posición 113 con una calificación de 0.609. Esto significa que 1) la participación de las mujeres en la fuerza laboral aún es menor que la de los hombres; 2) que las mujeres no ganan el mismo sueldo que los hombres por trabajos iguales; y 3) que, en proporción, hay menos mujeres

que hombres en puestos legislativos, oficiales de alto nivel y gerentes, así como entre trabajadores técnicos y profesionales (World Economic Forum 2025, 72).

El porcentaje de brecha de género en salarios es de 15 por ciento; el de mujeres en juntas directivas apenas es de 11.50 por ciento; el porcentaje de firmas con mujeres directivas es de 15.70 por ciento y el avance de las mujeres a puestos de liderazgo es de 4.13 puntos (de 1 a 7 donde 7 es el mejor avance). A diferencia de esto, el porcentaje de mujeres trabajadoras en el sector informal es de 55.70 por ciento, frente a 55.64 por ciento de hombres y el porcentaje de mujeres en trabajos de medio tiempo es de 35.99 por ciento frente al 19.80 por ciento de hombres en trabajos de medio tiempo.

Finalmente, la proporción de tiempo dedicado a trabajos de cuidado no remunerados es de 27.11 por ciento, para las mujeres, y de 11.11 por ciento de tiempo dedicado para los hombres (World Economic Forum 2025, 265-266).

Estos datos reflejan una disparidad entre los avances políticos y económicos a favor de la igualdad de género. Las mujeres en México tienen derechos iguales al voto, a servicios financieros, a la propiedad y otros capitales; hay paridad de género en el poder legislativo y por primera vez, una mujer ocupa la presidencia. Pero en el ámbito económico las mujeres continúan rezagadas, hay dificultades para entrar al sector formal, para salir de puestos de poco crecimiento y para llegar a puestos directivos; los salarios son menores para las mujeres que hacen el mismo trabajo que un hombre y la participación de las mujeres en el campo laboral sigue siendo menor.

El Informe Mundial sobre los Salarios de la OIT ofrece datos clave sobre la estructura de la disparidad salarial en México. Las brechas no son homogéneas en diversos sectores de actividad y niveles de ingresos, sino que son más pronunciadas en los extremos de la distribución del ingreso y en sectores específicos. En el análisis de la brecha salarial a lo largo de toda la distribución del ingreso (por deciles o percentiles), y al distinguir entre la brecha bruta y la brecha no explicada (es decir, la que persiste tras controlar por educación, experiencia, horas trabajadas y sector), se identifica que la brecha salarial de género es significativamente más alta en los dos deciles más bajos de la distribución salarial. Mientras que la brecha

media nacional bruta rondaba el 15 por ciento y el 18 por ciento en 2017, en el primer decil la disparidad salarial bruta alcanza el 30 por ciento.

De acuerdo con el estudio, esta disparidad obedece a diversos factores que hacen más vulnerable al trabajo femenino, como el tiempo parcial involuntario, los altos niveles de informalidad, un menor poder de negociación individual y colectiva y la falta de cobertura del salario mínimo en los pequeños establecimientos informales. A esto se agregan las mayores responsabilidades de cuidados, sin apoyo de otras personas integrantes de la familia, del Estado o de las empresas, lo cual obliga a un gran número de mujeres a aceptar trabajos con sueldos que están debajo de los de sus pares masculinos con tal de llevar un ingreso a sus hogares.

La situación de los primeros deciles refleja el “piso pegajoso”. Esta metáfora desarrollada por Catherine Berheide sirve como contrapunto al “techo de cristal”. Hace referencia a la primera barrera invisible que impide que las mujeres asciendan a puestos más altos. Son aquellos trabajos de poco prestigio, sueldos bajos y, más importante, de baja movilidad; generalmente ocupados por mujeres. De esta forma, las mujeres se ven atrapadas en trabajos con oportunidades de crecimiento limitadas porque las ocupaciones de “piso pegajoso” no tienen escaleras profesionales por las cuales avanzar. Por otro lado, las cifras de la OIT muestran el ya conocido “techo de cristal”: en el decil X, de mayores ingresos, la brecha salarial vuelve a ensancharse, pues en los puestos directivos las mujeres ganan hasta un 22 por ciento menos que los hombres en posiciones equivalentes. Es decir, las mujeres enfrentan obstáculos para salir de los puestos de menor nivel y, las pocas que logran avanzar y buscan puestos directivos, reciben menores ingresos que los hombres o no alcanzan el puesto.

Igualmente, en el trabajo por cuenta propia están las disparidades de ingresos más pronunciadas, superiores al 35 por ciento, debido a la concentración de mujeres en actividades de baja productividad y de subsistencia. A esto se agrega que el trabajo de cuidados y del sector servicios en sectores feminizados (alimentación, limpieza) se mantienen con salarios estancados por el fenómeno de la segregación, a pesar de su importancia para el sostenimiento de la vida social y comunitaria.

En los informes más recientes de la OIT sobre México se ha valorado el impacto de la política de recuperación del salario mínimo impulsada en los últimos años. Se ha reducido la brecha en la base, al aumentar radicalmente el último peldaño de ingresos, en especial para mujeres y jóvenes. Pero esto no ha cambiado en lo absoluto la parte no explicada de la brecha, aquella en que la arbitrariedad en la fijación de los salarios, y no las características de las trabajadoras, mantiene diferencias considerables.

5. Pertinencia de reformar la Ley Federal del Trabajo

A pesar de las reformas laborales llevadas a cabo a partir de 2018, que han detenido la precarización laboral en varias dimensiones, el profuso marco jurídico del trabajo mantiene un gran número de regulaciones obsoletas, que no han sido revisadas desde la expedición del ordenamiento central en 1970. Es necesario evaluar la legislación mexicana a la luz de los convenios citados con anterioridad y otros documentos clave en que se ha desarrollado el concepto con herramientas prácticas para los Estados, como *Igualdad salarial: Guía introductoria, o Hacia la equidad salarial: respuesta integral a la brecha salarial de género*.

En lo que concierne al objeto de esta iniciativa, se observa que para poner en sintonía los principios de igualdad salarial y de eliminación de las brechas de género en el título de trabajos especiales, sería necesario adecuar la definición del artículo 86 y las cláusulas de excepción que se establecen en siete casos a lo largo del Título Sexto.

En estas siete disposiciones de la LFT, se mantienen redacciones que exceptúan *ex ante* a ciertas empresas y sectores de someterse a una evaluación de estructuras salariales para verificar si se cumple el principio de igualdad de remuneración. En cada una de ellas, se establecen justificaciones para salarios desiguales: buques de diversas categorías; aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas y primas de antigüedad, en cuanto a tripulaciones aeronáuticas; líneas o ramales de diversa importancia, en ferrocarriles; líneas o servicios de diversa categoría, en autotransportes; categoría de los eventos, funciones, equipos o jugadores, en los deportes; categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, en las artes, y categorías académicas, en universidades e instituciones de educación superior autónomas.

Esto significa la legalización de la brecha por categorías de servicio o por características propias de las industrias y los sectores, y no de los puestos. Estas características no pueden constituir indicadores automáticos del valor del trabajo sin requerir que la empresa demuestre de manera objetiva que el esfuerzo, la responsabilidad, las condiciones o la calificación varían en la misma proporción que la diferencia salarial. Para empresas grandes y diversificadas, pretextos similares pueden utilizarse para mantener tabuladores salariales completamente fragmentados, en los que sistemáticamente se infravaloran los puestos de servicio o cuidados.

Según han asegurado extensamente los órganos especializados de la OIT, el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor debe aplicarse a la totalidad de las personas trabajadoras y sectores de la economía. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Ceacr) señala explícitamente que excluir de la obligación de equidad salarial a las pequeñas y medianas empresas, al trabajo agrícola o al empleo doméstico es una práctica que perpetúa la segregación salarial, ya sea legal o fácticamente.

Por ello, el mecanismo concreto que propone el organismo tripartito global es la implementación del proceso de Evaluación Objetiva del Empleo (EOE), el cual puede ser gradual en empresas pequeñas o con desventajas, y comienza por sistematizar las evaluaciones y realizar diagnósticos antes de emprender acciones correctivas. Sin embargo, no hay lugar a dudas que el marco legal nacional no puede otorgar exenciones sustantivas y permanentes.

A mayor abundamiento, en dicha publicación la Comisión ha subrayado su preocupación por la resistencia a universalizar el principio de igualdad de remuneración medio siglo después de la aprobación del Convenio 100, e incluso detectó una tendencia común en los marcos jurídicos. Al examinar las legislaciones nacionales, este órgano ha observado que, frecuentemente, persisten criterios de clasificación laboral o fijación de salarios en las normas que se basan en divisiones del mercado o la adscripción sectorial, sin que medie un análisis analítico de los puestos. La exclusión legal sin una evaluación objetiva que demuestre diferencias reales en las exigencias de calificaciones, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo es incompatible con el principio de igual remuneración

por un trabajo de igual valor.

No pasa desapercibido que la Comisión denuncia precisamente el uso de una fijación de salarios supeditada a la “categoría” de un servicio o trabajo, vocablo que literalmente utiliza nuestro código laboral como una causal de excepción. Por esta razón, el Ceacr en sus revisiones periódicas sobre el cumplimiento del Convenio 100 en México (destacadamente, en los años 2001 y 2016) ha insistido en que existe una exigencia de “trabajo idéntico” en los artículos 56 y 86 de la LFT, que sería susceptible de modificar para consagrar explícitamente el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y así comparar una mayor gama de puestos mediante la EOE. Además, estas críticas se trasladaron a las observaciones individuales realizadas por la Comisión de Expertos al Estado mexicano a partir de 2012.

El estancamiento del artículo 86 de la LFT, que define la igualdad de remuneración, responde a lo que la académica Graciela Bensusán identifica como una brecha estructural entre la ratificación formal de convenios internacionales y la resistencia a armonizar las normas sustantivas internas. A pesar de que México ratificó el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace más de 70 años, el legislativo ha mantenido una redacción rígida que exige la identidad estricta de puestos, jornadas y “condiciones de eficiencia”. Bensusán afirma que este enfoque pertenece a la lógica del trabajo industrial del siglo XX, ignorando la segregación ocupacional por razón de género y la diversificación de las relaciones laborales contemporáneas, que han sido suficientemente estudiadas en la literatura especializada.

Por su parte, Jorge Rivero Evia refuerza este diagnóstico al señalar que la LFT limitó la protección judicial en un esquema procesal formalista, donde la carga de probar las desigualdades de remuneración resulta prácticamente inalcanzable para la persona trabajadora. Esta parálisis normativa ha generado, según otra investigación de Bensusán sobre las instituciones laborales, un escenario de tutela judicial ineficaz que favorece la segmentación del mercado de trabajo en México y en América Latina. Al condicionar la igualdad salarial a la coincidencia idéntica de funciones, la norma mexicana invisibiliza la infravaloración sistemática de los puestos altamente feminizados o de servicios.

En el mismo sentido, Rivero Evia demuestra que la exigencia legal de “condiciones de eficiencia iguales” actúa como un dispositivo de “impunidad patronal”, pues permite a los empleadores justificar brechas retributivas bajo criterios puramente subjetivos o de mercado. La insistencia en el principio de “igual trabajo por igual trabajo” se convierte así en un obstáculo procesal que impide realizar comparaciones transversales entre ocupaciones distintas pero de exigencia equivalente.

Mantener la redacción actual del artículo 86 de la LFT y su exigencia de probar la coincidencia idéntica de puestos, jornadas y eficiencia para reclamar un salario equitativo equivale, como afirma Rivero Evia, a imponer a las personas trabajadoras una auténtica *probatio diabolica*: una carga probatoria imposible que condiciona la justicia al acceso a expedientes, tabuladores y evaluaciones que solo la patronal posee. Como sostuvo la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el Amparo Directo en Revisión 2655/2013, cuando se alegan violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación en las remuneraciones, la justicia no puede exigir pruebas imposibles a la parte vulnerable, sino aplicar una distribución dinámica de la prueba en que la parte patronal justifique objetivamente una presunta brecha de ingreso. Perpetuar el texto rígido del artículo 86 equivale a mantener la discriminación bajo el disfraz de la igualdad formal y procesal.

Para transitar hacia un nuevo modelo, Bensusán propone superar la mera ratificación de tratados y avanzar hacia una incorporación auténtica del principio de “trabajo de igual valor”. Esta transición exige sustituir la noción tradicional de tareas idénticas por mecanismos institucionales de Evaluación Objetiva del Empleo (EOE). Coincidiendo con este planteamiento, Rivero Evia argumenta que se requiere adoptar marcos analíticos neutros en materia de género que sustituyan la arbitrariedad en la fijación de sueldos.

Bensusán subraya que el rediseño institucional debe acompañarse de herramientas de transparencia retributiva y capacidades efectivas de inspección. Esto implica dotar a las autoridades laborales y a las organizaciones colectivas de facultades para realizar auditorías salariales obligatorias a las empresas dirigidas a evitar la opacidad en la fijación de tabuladores. Solo mediante la combinación de una reforma conceptual al

artículo 86 de la LFT y la implantación de sistemas públicos de evaluación objetiva será posible cerrar la brecha salarial y consolidar un modelo regulatorio alineado con los estándares internacionales de trabajo decente.

Además de lo anterior, la necesidad de eliminar las cláusulas de exclusión del Título Sexto no sólo deriva de razones jurídicas, sino de los datos que han clarificado los rasgos socioeconómicos de la evolución de las brechas salariales. De acuerdo con la investigación de Orraca, Cabrera e Iriarte, la integración gradual de las mujeres en distintas ocupaciones en las últimas décadas amortiguó parcialmente el crecimiento de la brecha salarial. Sin embargo, dado que las diferencias salariales dentro de las mismas ocupaciones responden principalmente al componente no explicado por variables objetivas, los autores concluyen que la brecha se debe en gran medida a prácticas de discriminación salarial directa e indirecta y a la falta de mecanismos transparentes de valoración del trabajo en el mercado laboral mexicano, por lo que legislación debe promover una mayor igualdad salarial *intra ocupacional*.

Ahora bien, ampliar la protección de un principio fundamental del trabajo decente a sectores que han sido formal o factualmente excluidos de sus beneficios concuerda con los acuerdos que progresivamente ha adoptado la comunidad internacional, a través del órgano garante de los estándares laborales internacionales.

Como afirman Rubery y Koukiadaki, el derecho internacional del trabajo durante el último medio siglo ha expandido su competencia sobre las necesidades de grupos marginalizados, periféricos o anteriormente excluidos, y ello lo demuestran los convenios más recientes aplicables a personas trabajadoras migrantes (143), sobre la maternidad (183), el trabajo doméstico (189) y responsabilidades familiares (156). A esta lista cabría agregar instrumentos recientes para atender la violencia y el acoso laborales (190) y la economía de plataformas (Convenio 193, ya adoptado por la Conferencia, pero aún en proceso de revisión).

En sintonía con estos argumentos, cabe agregar que ya las representaciones sindicales mexicanas han denunciado ante la Comisión de Normas de la OIT que la implementación del Convenio 100 tiene grandes rezagos en México. Entre ellos, destacan la imposibilidad

de dar seguimiento a las acciones y al cumplimiento de metas en los informes país, así como la muy limitada eficacia de la inspección del trabajo para abordar el problema con los instrumentos legales y reglamentarios con los que actualmente cuenta.

El ámbito judicial doméstico no ha sido ajeno a la revisión de la brecha salarial, con especial énfasis a la carga de la prueba y a la validez de los regímenes especiales de la Ley. El Amparo en Revisión 992/2014 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que en los casos donde se alegue discriminación salarial por razones de género o tratos diferenciados injustificados, se aplica el principio de flexibilidad probatoria y la distribución dinámica de la prueba (ello a pesar de las cláusulas de excepción establecidas en la Ley).

Sobre el trabajo en regímenes especiales, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación razonó que las cláusulas o disposiciones que perpetúen tratos diferenciados desproporcionados no pueden justificarse de forma abstracta en la “naturaleza de la función” (Amparo en Revisión 1198/2017).

A partir de los argumentos vertidos anteriormente, existe suficiente evidencia sobre la problemática jurídica de las carencias en las definiciones y de la inconventionalidad de las cláusulas de excepción sobre trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo, y también existe suficiente claridad sobre las posibles alternativas para comenzar su solución. Para tal fin, es menester recurrir a las fuentes del órgano tripartito a este respecto, y tomar en cuenta los seis principios para una legislación integral y eficaz sobre igualdad salarial, según la guía más reciente *Hacia la equidad salarial*, que son, de manera esquemática los siguientes:

1. Definición clara de «remuneración»
2. Reconocimiento del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en la legislación, y especificación de lo que constituye un «trabajo de igual valor»
- 3 Evaluación objetiva de los empleos
4. Ámbito de aplicación que abarque a todos los trabajadores

5. Control efectivo del cumplimiento y vías de recurso y reparación

6. Medidas de estímulo u obligatorias para fomentar la participación de los interlocutores sociales

En cuanto al cuarto principio, el documento especifica que la legislación debe ser aplicable a todos los sectores y categorías de empleo asalariado, por lo que se ha de evitar la exclusión de determinadas categorías de trabajadores. Esto guarda estrecha relación con los artículos que se ha mencionado en el título sexto de la Ley Federal del Trabajo. Además, a fin de cumplir el segundo principio, se vuelve necesaria la modificación de los artículos 56 y 86, como mínimo, para especificar en la ley la obligación de comparar trabajos de igual valor. El Poder Legislativo no debe mantener por más tiempo en la Ley criterios arbitrarios para justificar diferencias salariales que no encuentran sustento en los más altos estándares internacionales, mismos que comenzaron a establecerse hace más de setenta años y que, desde entonces, fueron signados por el Ejecutivo y ratificados por el Senado.

Cabe destacar que la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación constituye un precedente institucional muy relevante, al demostrar que la auditoría técnica de las estructuras salariales es operativamente viable en el sector productivo. Aunque su adopción es de carácter voluntario, este instrumento tripartita, creado por el otrora Inmujeres, la STPS y el Conapred, establece un estándar metodológico claro que marca a los centros de trabajo certificados la ruta de los diagnósticos de brecha retributiva, y las vías para transparentar sus tabuladores e implementar medidas de nivelación para así garantizar que a funciones de igual valor corresponda la misma remuneración. La NMX-025 introdujo el uso de herramientas de evaluación objetiva en el ámbito corporativo que demuestra cómo la medición sistemática y una autoevaluación guiada pueden desarticular sesgos de género y reducir disparidades salariales (sobre todo las debidas a discriminación indirecta) sin alterar la operación ni la sostenibilidad financiera de las empresas.

De la misma forma, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2025-2030 de la presidenta Claudia Sheinbaum incluye tres pilares transversales: la igualdad sustantiva y los derechos de las mujeres; la justicia de género y la eliminación de la violencia contra las mujeres. “El

cierre de brechas salariales, el acceso a oportunidades laborales y la representación política igualitaria serán ejes fundamentales de las políticas públicas en los próximos años”. Este objetivo es coincidente con el paquete de iniciativas de noviembre de 2024, descrito páginas atrás, en que se plantearon reformas al artículo 123 de la Constitución, a la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y a la Ley Federal del Trabajo.

A su vez, estas reformas no se encaminan únicamente a una remuneración más justa para la población trabajadora. Su aprobación significaría también un incentivo para los objetivos de las empresas, pues al poner en marcha mecanismos para revisar los puestos y para evaluar el desempeño de sus empleados, se abriría la puerta para mejorar la productividad con mayores capacidades, certificaciones y estándares de competencia. De esta manera, el objetivo de un salario más justo y más transparente coincide con la visión de las empresas para impulsar su productividad y su posición en un entorno nacional y global altamente competitivo.

6. Propuesta de reforma

Se propone cambiar la actual cláusula de exclusión al principio de igualdad de remuneración en el trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley por una fórmula en que las diferencias salariales justificadas respondan a factores objetivos y verificables.

A fin de dar mayor claridad a la presente iniciativa, se detallan las modificaciones propuestas en el siguiente cuadro comparativo:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	PROPUESTA DE REFORMA
Artículo 353-N.- No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas.	Artículo 353-N.- Toda diferencia de salarios deberá corresponder a factores objetivos y verificables.

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

Decreto que reforma el artículo 353-N de la Ley Federal del Trabajo, en materia de igualdad salarial del trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley

Único. Se reforma el artículo 353-N de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 353-N. Toda diferencia de salarios deberá corresponder a factores objetivos y verificables.

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 y las autoridades correspondientes contarán con un plazo de 180 días naturales a partir de la entrada en vigor del presente Decreto para adecuar las normas oficiales mexicanas y los lineamientos administrativos en la materia.

Tercero. Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente.

Notas

1. Claudia Goldin, *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity* (Princeton: Princeton University Press, 2021).
2. Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*, Ginebra, disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100
3. Martin Oelz, Shauna Olney y Manuela Tomei, *Igualdad salarial: Guía introductoria*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2013.
4. Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas, *Observación general N° 16 (2005) : La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, E/C.12/2005/4, Ginebra, 11 de agosto de 2005
5. Instituto Mexicano para la Competitividad, *Monitor Mujeres en la Economía*, disponible en: <https://imco.org.mx/monitor/mujeres-en-la-economia/>
6. Instituto Mexicano para la Competitividad, *Algunos avances entre un mar de rezagos: Análisis de la equidad de género en Méxi-*

co, marzo de 2026, <https://imco.org.mx/algunos-avances-entre-un-mar-de-rezagos>

7. World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2025, Ginebra: World Economic Forum, 2025.

8. *Ibid.* p. 72.

9. *Ibid.*, pp. 265-266.

10. Catherine Berheide, “The Sticky Floor”, *The sociology of Work*, 2013, p. 825

11. Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Informe Mundial sobre los Salarios 2020-2021: Los salarios y la justicia social en tiempos de crisis*, Ginebra, OIT, 2020.

12. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Ceacr), *Dar un rostro humano a la globalización: Estudio General sobre los Convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa 2008*, Informe III, Parte 1B, 101.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012, Parte V.

13. Graciela Bensusán, “Estándares laborales, igualdad de género y brechas salariales en México”, *Revista Derecho del Trabajo*, Publicaciones FLACSO, Manuales de Igualdad, 2009.

14. Jorge Rivero Evia, “¿A trabajo igual, salario igual? La brecha salarial de género en México: políticas públicas para su disminución”, *Intersticios Sociales*, (27), 185—214, Zapopan, Jalisco, El Colegio de Jalisco.

15. Graciela Bensusán, “La legislación laboral y su contribución en la segmentación del mercado de trabajo en América Latina”, *Revista Internacional del Trabajo*, 141(3), pp.593-612, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2022.

16. Rivero Evia, *op. cit.*, p. 190-193

17. *Ibid.*, pp.204-206

18. Bensusán, “La legislación laboral...”, p. 608

19. Rivero Evia, *op. cit.*, pp. 190-193

20. Bensusán, “La legislación laboral...”, p. 595

21. Pedro Orraca Romano, Francisco Javier Cabrera y César Gustavo Iriarte Rivas “The gender wage gap and occupational segregation in the Mexican labour market”, *EconoQuantum*, 2016.

22. y y , “Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy solutions and initiatives”, *Conditions of Work and Employment Series*, núm. 68 (2016).

23. “Convenio 100 de la OIT: trabajadores exigen acciones concretas para garantizar igualdad salarial en México”, en LATAM Gremial, 12 de junio de 2024, disponible en:

24. Organización Internacional del Trabajo, *Hacia la equidad salarial: respuesta integral a la brecha salarial de género*, Ginebra, 2026

25. Gobierno de México, *Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2025-2030*, p. 20.

Palacio Legislativo de San Lázaro,
2 de septiembre de 2026.

Diputada Patricia Mercado Castro (rúbrica)

QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL DE PARTIDOS POLÍTICOS, EN MATERIA DE POSTULACIÓN RESPONSABLE, DEBIDA DILIGENCIA Y PREVENCIÓN DE INJERENCIAS ILÍCITAS EN LAS CANDIDATURAS, A CARGO DE LA DIPUTADA LAURA IRAIS BALLESTEROS MANCILLA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

La suscrita diputada, **Laura Iraís Ballesteros Mancilla**, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXVI Legislatura, con fundamento en lo dispuesto en los artículos: 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexica-

nos; 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, presento ante esta soberanía la siguiente **iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Partidos Políticos**, con base en la siguiente:

Exposición de Motivos

La creciente incidencia de organizaciones criminales en los procesos electorales exige fortalecer los mecanismos institucionales de prevención. De acuerdo con el reporte *Democracia vulnerada: El crimen organizado en las elecciones y la administración pública en México*, elaborado por *Animal Político*, Data Cívica y México Evalúa, documenta que entre 2018 y 2023 se registraron cerca de 836 ataques contra autoridades electas, personas funcionarias, candidatas y militantes partidistas, frente a 311 eventos comparables registrados entre 2006 y 2012.

La investigación advierte que estas acciones pueden perseguir, entre otros objetivos, la consolidación de redes de protección, el acceso a recursos públicos, la incidencia sobre los procesos electorales y el debilitamiento de las instituciones de seguridad y justicia. Asimismo, identifica evidencia de estrategias mediante las cuales organizaciones criminales buscan modificar la oferta política, incluso imponiendo candidaturas de su preferencia o removiendo aquellas que resultan contrarias a sus intereses.

El financiamiento ilícito constituye una de las principales vías mediante las cuales el crimen organizado puede incidir en los procesos electorales. El “*dumping criminal*” es la inyección agresiva de recursos de procedencia ilícita en campañas políticas con el propósito de favorecer actores afines, obtener protección e influir posteriormente en decisiones públicas.

La vulnerabilidad se incrementa cuando convergen corrupción, marcos regulatorios débiles, insuficiente transparencia financiera y limitada capacidad de fiscalización, pues ello facilita que recursos provenientes de actividades criminales o actos de corrupción sean incorporados a las campañas y posteriormente utilizados como mecanismo de acceso, influencia o captura de las instituciones. Frente a este riesgo, resulta indispensable fortalecer la trazabilidad y supervisión del financiamiento electoral, así como los mecanismos pre-

ventivos que permitan identificar oportunamente aportaciones prohibidas o de origen ilícito, sin trasladar esa función hacia valoraciones subjetivas sobre las personas candidatas ni sustituir las atribuciones de investigación de las autoridades competentes.

Ahora, en el artículo 35, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Constituyente estableció el derecho humano en la modalidad de ser votado a cargos de elección popular (voto pasivo) en los siguientes términos:

Artículo 35. Son derechos de la ciudadanía:

I. ...

II. Poder ser votada en condiciones de paridad para todos los cargos de elección popular, teniendo las calidades que establezca la ley. El derecho de solicitar el registro de candidatos y candidatas ante la autoridad electoral corresponde a los partidos políticos, así como a los ciudadanos y las ciudadanas que soliciten su registro de manera independiente y cumplan con los requisitos, condiciones y términos que determine la legislación;

...

En el mismo sentido, el artículo 1o. de la Constitución establece que el ejercicio de los derechos humanos previstos en la Constitución y en Tratados Internacionales que contengan derechos humanos no podrá restringirse ni limitarse salvo en casos y condiciones previstas dentro el mismo texto constitucional.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso *Castañeda Gutman vs. México*, sostuvo que los derechos políticos comprenden la participación en la dirección de los asuntos públicos, el derecho a votar, el derecho a ser elegido y el acceso a funciones públicas en condiciones de igualdad. Además, enfatizó que el término “oportunidades” implica que el Estado debe garantizar condiciones reales para que las personas titulares de derechos políticos puedan ejercerlos efectivamente.

La Corte también señaló que la participación política puede ejercerse mediante actividades que las personas realizan de forma individual u organizada, con el propósito de intervenir en la designación de quienes go-

bernarán o influir en los asuntos públicos. Asimismo, precisó que el derecho a ser elegido supone que las personas puedan postularse como candidatas en condiciones de igualdad.

Aunque el sistema interamericano no impone a los Estados un modelo electoral único ni una modalidad específica para ejercer los derechos de votar y ser votado, sí exige que cualquier regulación de derechos políticos cumpla parámetros de legalidad, finalidad legítima, necesidad, razonabilidad y proporcionalidad.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que los requisitos de acceso a los cargos de elección popular deben ajustarse a la Constitución, guardar razonabilidad constitucional respecto de los fines perseguidos y ser compatibles con los tratados internacionales de derechos humanos. De acuerdo con la jurisprudencia P/J. 11/2012 (10a.) distingue entre requisitos constitucionalmente tasados, modificables y agregables y exige, respecto de estos últimos, ese control de constitucionalidad y convencionalidad:

Derecho a ser votado. Requisitos para el acceso a cargos públicos de elección popular previstos por la Constitución federal

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece un sistema normativo para el acceso de los ciudadanos a los cargos públicos de elección popular, en el que concurren los siguientes requisitos: 1. Los tasados, que son los definidos directamente por la Constitución y que el legislador ordinario no puede alterar para flexibilizarlos o endurecerlos; 2. Los modificables, que son en los que expresamente se prevé la potestad de las Legislaturas para establecer modalidades diferentes, de manera que la Norma Suprema adopta una función referencial; y 3. Los agregables, que son los no previstos en la carta magna pero que pueden adicionarse por las constituciones de las entidades federativas. Ahora bien, tanto los requisitos modificables como los agregables se insertan en la esfera de la libre configuración del legislador ordinario y para su validez deben: a) Ajustarse a la Constitución General de la República, tanto en su contenido orgánico como respecto de los derechos humanos y políticos; b) Guardar razonabilidad constitucional en cuanto a los fines que persiguen; y c) Ser acordes con los tratados internacionales en materia de derechos humanos, civiles y políticos en los que el Estado mexicano sea parte.

En el mismo sentido, la jurisprudencia P/J. 13/2012 (10a.) establece que los requisitos para ser registrado como candidato solo pueden derivar de los requisitos de elegibilidad con lo que se impide que se generen obstáculos en el acceso a la participación de la vida política.

El 2 de junio de 2026 se publicó una reforma a la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales que creó una Comisión permanente de **Verificación de Integridad en Candidaturas** dentro del Instituto Nacional Electoral y adicionó los artículos 200 Bis, 200 Ter y 200 Quáter:

Artículo 200 Bis.

1. La Comisión de Verificación de Integridad en Candidaturas tiene por objeto recibir de los partidos políticos o de las personas que aspiren a una candidatura independiente, los listados de personas que pretendan postular como candidatas a un cargo de elección popular, ya sea federal o local, previo a su registro ante la autoridad electoral para que, en coordinación con las instancias competentes en materia de seguridad, inteligencia, procuración de justicia y financiera, se realice un análisis de riesgo sobre sus perfiles.

2. La entrega de la información a que se refiere el párrafo anterior podrá ser total o parcial, y se realizará de manera voluntaria por parte de los partidos políticos o de las personas que aspiren a una candidatura independiente.

3. Los partidos políticos establecerán mecanismos para que las personas que pretendan ser postuladas manifiesten su conformidad de que su perfil sea objeto de un análisis de riesgo, en los términos previstos en la ley.

4. Los partidos políticos, con base en la información que les sea proporcionada por la Comisión de Verificación de Integridad en Candidaturas, determinarán sobre la procedencia o no del registro de las personas evaluadas como candidatas por ese instituto político.

Artículo 200 Ter.

1. La Comisión de Verificación de Integridad en Candidaturas tiene las atribuciones siguientes:

a) Recibir de los partidos políticos y, en su caso, de las personas que aspiren a una candidatura independiente las listas de las personas que pretendan postular a fin de que se sometan a una evaluación de riesgo. La Comisión deberá garantizar la confidencialidad de la información que reciba en términos del presente artículo;

b) Remitir a las instancias competentes en materia de seguridad, inteligencia, procuración de justicia y financiera, la información a que se refiere el inciso anterior, a fin de que determinen la existencia o no de un riesgo razonable sobre posibles actividades delictivas respecto de las postulaciones propuestas por los partidos políticos o, en su caso, de las personas que aspiren a una candidatura independiente, y

c) Recibir la información de las instancias competentes a que se refiere el inciso anterior donde se advierta la existencia o no de un riesgo razonable, sin señalar el asunto del que se derive el riesgo, y notificar a los partidos políticos o a las personas que aspiren a una candidatura independiente el número y las instancias competentes que, en su caso, hayan identificado la existencia de un riesgo razonable.

2. Con independencia de lo anterior, de encontrar información relevante, las instancias competentes en materia de seguridad, inteligencia, procuración de justicia y financiera, de acuerdo a sus atribuciones, iniciarán o continuarán con las investigaciones que correspondan.

Artículo 200 Quáter.

1. Para el funcionamiento de la Comisión de Verificación de Integridad en Candidaturas, se estará a las reglas siguientes:

a) Estará integrada por tres Consejeras o Consejeros Electorales;

b) Las Consejeras o Consejeros Electorales integrantes de la Comisión durarán en su encargo tres años, y

c) La presidencia de la Comisión es rotativa y será designada anualmente entre los integrantes de la Comisión.

El modelo vigente permite que los partidos políticos presenten listas de personas aspirantes para que, mediante coordinación con autoridades de seguridad pública, inteligencia, procuración de justicia y materia financiera, se realice un análisis de riesgo sobre sus perfiles.

El artículo 200 Ter utiliza actualmente como estándar la existencia de un “riesgo razonable sobre posibles actividades delictivas”. A su vez, el régimen transitorio de la reforma previó la elaboración de una metodología que puede considerar información indiciaria para sustentar ese riesgo.

Un análisis estatal de “perfiles” sustentado en indicios puede terminar confundiendo tres planos jurídicos que deben permanecer separados:

a) la investigación de posibles delitos, que corresponde a las autoridades constitucionalmente competentes;

b) la verificación de los requisitos de elegibilidad y la fiscalización electoral, que corresponde a las autoridades electorales; y

c) la decisión política de postulación, que corresponde a los partidos dentro de su libertad de autoorganización y con respeto a los derechos fundamentales.

En la acción de inconstitucionalidad 141/2022 y su acumulada 152/2022, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación analizó una disposición que exigía a las candidaturas documentación relacionada con declaración patrimonial, declaración de intereses y cumplimiento fiscal:

279. En esa línea, este Tribunal Constitucional coincide en que una vía adecuada para mejorar los índices de corrupción tiene que ver con el mejoramiento de los procedimientos de selección de personas íntegras para los cargos de elección popular; para lo cual resulta indispensable la adopción de medidas no solo reactivas, sino también preventivas, frente a la corrupción y el conflicto de interés (es decir, desde el momento en que tales personas aspiran a contender a un cargo de representación popular a través una elección democrática).

280. En suma, ante la grave situación de erosión de legitimidad estatal y la pérdida de la confianza que trae consigo una percepción generalizada de corrupción, aunado a la incapacidad de las instancias gubernamentales para enfrentarla a cabalidad, este Tribunal Pleno estima que ningún esfuerzo dirigido a erradicar dicho fenómeno debe ser escatimado –incluyendo la ampliación y mejoramiento de los espacios de participación social y ciudadana en todos los procesos democráticos–, para lo cual el acceso a información completa y de calidad representa una herramienta mínima indispensable. Pues una democracia que no permite a sus ciudadanas y ciudadanos acceder a información suficiente, pertinente y relevante, que permita comparar y elegir juiciosa y adecuadamente entre las personas que quieren representarles, corre un alto riesgo de convertirse en una democracia endeble e, incluso, ineficaz.

Por todo lo anterior, se somete a consideración de esta soberanía la siguiente:

LEY GENERAL DE PARTIDOS POLÍTICOS	
Texto Vigente	Texto Propuesto
Artículo 25. 1. Son obligaciones de los partidos políticos: a) a x) ... y) Las demás que establezcan las leyes federales o locales aplicables.	Artículo 25. 1. Son obligaciones de los partidos políticos: a) a x) ... y) Identificar y rechazar aportaciones, apoyos o mecanismos de financiamiento prohibidos o de origen no identificado; y prevenir que la decisión de postulación sea determinada mediante coacción, amenaza, financiamiento ilícito o injerencia de terceros; y z) Las demás que establezcan las leyes federales o locales aplicables.
SIN CORRELATIVO	
...	...
[2. Suprimido]	[2. Suprimido]
[3. Suprimido]	[3. Suprimido]
[4. Suprimido]	[4. Suprimido]
Artículo 39. 1. Los estatutos establecerán: a) a g) ... h) Las normas y procedimientos democráticos para la postulación de candidaturas;	Artículo 39. 1. Los estatutos establecerán: a) a g) ... h) Las normas y procedimientos democráticos para la postulación de candidaturas incluyendo las bases del procedimiento documentado de debida diligencia; el órgano partidista responsable de su aplicación; las fuentes de información que podrán ser consultadas; los criterios objetivos de valoración; los mecanismos para prevenir y gestionar conflictos de interés; las garantías de audiencia, aclaración y rectificación; el medio interno de revisión; y las reglas para la protección de datos personales y la prevención de cualquier aplicación discriminatoria;
i) a m) ...	i) a m) ...

Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Partidos Políticos

Único. Se reforma el inciso y) al numeral 1 del artículo 25, recorriéndose el actual inciso y) para quedar como z); y se reforma el inciso h) del numeral 1 del artículo 39, ambos de la Ley General de Partidos Políticos, para quedar como sigue:

Artículo 25.

1. Son obligaciones de los partidos políticos.

a) a x) ...

y) Identificar y rechazar aportaciones, apoyos o mecanismos de financiamiento prohibidos o de origen no identificado; y prevenir que la decisión de postulación sea determinada mediante coacción, amenaza, financiamiento ilícito o injerencia de terceros; y

z) Las demás que establezcan las leyes federales o locales aplicables.

...

(2. suprimido)

(3. suprimido)

(4. suprimido)

Artículo 39.

1. Los estatutos establecerán:

a) a g)

h) Las normas y procedimientos democráticos para la postulación de candidaturas incluyendo las bases del procedimiento documentado de debida diligencia; el órgano partidista responsable de su aplicación; los criterios objetivos de valoración; los mecanismos para prevenir y gestionar conflictos de interés; las garantías de audiencias, aclaración y rectificación; el medio interno de revisión; y las reglas para la protección de datos personales y

la prevención de cualquier aplicación discriminatoria;

j) a m) ...

Transitorios

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

Notas

1. Animal Político, Data Cívica, & México Evalúa. (2024). *Democracia vulnerada: El crimen organizado en las elecciones y la administración pública en México*.

2. Ídem.

3. ídem.

4. ídem.

5. Flores Marroquín, A. (2025, 16 de mayo). *Dumping criminal: inyección de dinero ilícito en campañas electorales*. TecScience.

6. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2026). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios.

7. ídem.

8. Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2013, 28 de agosto). Caso Castañeda Gutman vs. México. Supervisión de cumplimiento de sentencia. Resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. CEJIL SUMMA.

9. ídem.

10. ídem.

11. Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro X, Julio de 2012, Tomo 1, página 241, **Tesis:** P/J. 11/2012 (10a.), **Registro digital:** 2001102, recuperado de:

12. De rubro y texto: **Derecho a ser votado. Los requisitos para ser registrado como candidato a un cargo de elección popular sólo pueden ser los derivados directamente de los diversos de elegibilidad.** Los requisitos para ser registrado como candidato a

un cargo de elección popular sólo pueden ser los derivados directamente de los diversos de elegibilidad. Es decir, sólo los trámites y las cargas que tienden a demostrar que el ciudadano reúne las calidades de ley para ejercer el cargo al que aspira son requisitos que válidamente pueden establecerse dentro del procedimiento de registro de las candidaturas respectivas, sin que sea admisible establecer condiciones adicionales para realizar el registro, pues ese trámite forma parte del ejercicio del derecho humano a ser votado, sin que pueda ser escindido normativamente de él. **Datos de localización:** Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro X, Julio de 2012, Tomo 1, página 241, Registro digital: 2001101

13. Diario Oficial de la Federación, “DECRETO por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, en Materia de Integridad en Candidaturas.”, 2 de junio de 2026, https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5789359&fecha=02/06/2026#gsc.tab=0

14. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2026). *Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales*. Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios.

15. Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, acción de inconstitucionalidad 141/2022 y su acumulada 152/2022, resuelta en sesión del 11 de julio de 2023, recuperado de:

Palacio Legislativo de San Lázaro,
2 de septiembre de 2026.

Diputada Laura Iraís Ballesteros Mancilla (rúbrica)

QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY EN MATERIA DE TELECOMUNICACIONES Y RADIODIFUSIÓN, EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE EFECTOS INHIBITORIOS SOBRE LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN, A CARGO DE LA DIPUTADA LAURA IRAIS BALLESTEROS MANCILLA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

La suscrita, Laura Irais Ballesteros Mancilla, 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, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, presenta ante esta soberanía iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley en materia de Telecomunicaciones y Radiodifusión, con base en la siguiente

Exposición de Motivos

El artículo 6o. constitucional establece en el párrafo primero que el derecho a la información sea garantizado por el Estado.

Artículo 6o. La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que ataque a la moral, la vida privada o los derechos de terceros, provoque algún delito, o perturbe el orden público; el derecho de réplica será ejercido en los términos dispuestos por la ley. El derecho a la información será garantizado por el Estado. Toda persona tiene derecho al libre acceso a información plural y oportuna, así como a buscar, recibir y difundir información e ideas de toda índole por cualquier medio de expresión.

[...]"¹

De acuerdo con criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,² el derecho a la información previsto en el artículo 6o. constitucional, comprende las siguientes garantías:

1. El **derecho de informar** (difundir), que consiste en la posibilidad de que las personas puedan expresar o difundir, a través de cualquier medio, la información, datos, registros o documentos que posea. En ese sentido, exige que el Estado no restrinja ni limite directa o indirectamente el flujo de la información (obligaciones

negativas), y por otro lado, requiere que el Estado fomente las condiciones que propicien un discurso democrático (obligaciones positivas).

2. El **derecho de acceso a la información** (buscar) garantiza que todas las personas puedan solicitar información al Estado respecto de los archivos, registros, datos y documentos públicos, siempre que sea solicitada por escrito, de manera pacífica y respetuosa. Al respecto, exige que el Estado no obstaculice ni impida su búsqueda (obligaciones negativas), y por otro lado, requiere que establezca los medios e instrumentos idóneos a través de los cuales las personas puedan solicitar dicha información (obligaciones positivas).

3. El **derecho a ser informado** (recibir), garantiza que todos los miembros de la sociedad reciban libremente información plural y oportuna que les permita ejercer plenamente sus derechos, quedando obligado el Estado a no restringir o limitar la recepción de cualquier información (obligaciones negativas) y por otro lado, también exige que el Estado informe a las personas sobre aquellas cuestiones que puedan incidir en su vida o en el ejercicio de sus derechos, sin que sea necesaria alguna solicitud o requerimiento por parte de los particulares (obligaciones positivas).

Entendido lo anterior, todas las autoridades tienen la obligación de garantizar el derecho a la información a los ciudadanos, con ese fin, precisó que impedir el acceso a audiencias vulnera un derecho fundamental. El estado debe garantizar mediante los medios tecnológicos que sean viables la publicidad para acceder a esa información con ello garantizar la transparencia del actuar de las autoridades en beneficio del imputado y la opinión pública.

Por otro lado, respecto a la dimensión social, el derecho a la información constituye el pilar esencial sobre el cual se erige todo Estado democrático, así como la condición fundamental para el progreso social e individual. En ese sentido, no sólo permite y garantiza la difusión de información e ideas que son recibidas favorablemente o consideradas inofensivas e indiferentes, sino también aquellas que pueden llegar a criticar o perturbar al Estado o a ciertos individuos, fomentando el ejercicio de la tolerancia y permitiendo la creación de un verdadero pluralismo social, en tanto que privilegia la transparencia, la buena gestión pública y el ejercicio de los derechos constitucionales en un sis-

tema participativo, sin las cuales no podrían existir las sociedades modernas y democráticas.

De acuerdo con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos,³ el derecho de acceso a la información en poder del Estado es un derecho fundamental de las personas, pues es uno de los instrumentos más eficaces para el control ciudadano sobre las actuaciones de las autoridades y para el fortalecimiento de la democracia.

El artículo 13 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos protege el derecho de toda persona a buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole y dispone expresamente que la libertad de expresión no puede restringirse mediante mecanismos indirectos dirigidos a impedir la comunicación y circulación de ideas y opiniones:

Artículo 13. Libertad de Pensamiento y de Expresión

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.

2. El ejercicio del derecho previsto en el inciso precedente no puede estar sujeto a previa censura sino a responsabilidades ulteriores, las que deben estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para asegurar:

a. el respeto a los derechos o a la reputación de los demás, o

b. la protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas.

3. No se puede restringir el derecho de expresión por vías o medios indirectos, tales como el abuso de controles oficiales o particulares de papel para periódicos, de frecuencias radioeléctricas, o de enseres y aparatos usados en la difusión de información o por cualesquiera otros medios encaminados a impedir la comunicación y la circulación de ideas y opiniones.

4. Los espectáculos públicos pueden ser sometidos por la ley a censura previa con el exclusivo objeto de regular el acceso a ellos para la protección moral de la infancia y la adolescencia, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2.

5. Estará prohibida por la ley toda propaganda en favor de la guerra y toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituyan incitaciones a la violencia o cualquier otra acción ilegal similar contra cualquier persona o grupo.”⁴

De acuerdo con la acción de inconstitucionalidad 2/2017, resuelta por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la libertad de expresión es un derecho humano que “abarca la libertad de expresar ideas y opiniones propias y difundirlas, así como la de buscar, recibir, transmitir y difundir información, de cualquier índole y materia, a través de cualquier medio, procedimiento o vía de expresión; derecho que sólo encuentra su límite en el respeto a la moral, la vida privada, los derechos de tercero, el discurso de odio, la provocación de delito, y el orden público, de manera que su ejercicio sólo puede verse restringido en forma excepcional, y sujeto a las condiciones que imponga la ley acorde con el texto constitucional, y en interpretación de esta última, la jurisprudencia”.⁵

La libertad de expresión contribuye a la realización y al acceso de otros derechos y es un pilar fundamental para una sociedad activa, participativa y comprometida con la vida social y política que les permita acceder a gobiernos democráticos.⁶

De acuerdo con la jurisprudencia P./J. 24/2007,⁷ los artículos 6o. y 7o. de la Constitución federal, garantizan

“a) La manifestación de las ideas no sea objeto de inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que se ataque la moral, los derechos de tercero, se provoque algún delito o perturbe el orden público;

b) El derecho a la información sea salvaguardado por el Estado;

c) No se viole la libertad de escribir y publicar sobre cualquier materia;

d) Ninguna ley ni autoridad establezcan censura, ni

exijan fianza a los autores o impresores, ni coarten la libertad de imprenta;

e) Los límites a la libertad de escribir y publicar sobre cualquier materia sean el respeto a la vida privada, a la moral y a la paz pública.

En ese sentido, estos derechos fundamentales de libre expresión de ideas y de comunicación y acceso a la información son indispensables para la formación de la opinión pública, componente necesario para el funcionamiento de una democracia representativa.”

De lo anterior se colige que, la libertad de expresión constituye una de las condiciones indispensables para la existencia de una sociedad democrática. Los artículos 7o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,⁸ y 13 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos prohíben las restricciones indirectas a la circulación de ideas y opiniones.⁹ Por ello, las actuaciones que, aun sin impedir formalmente una expresión, puedan generar consecuencias capaces de desalentar el ejercicio lícito de este derecho.

La teoría contemporánea de la libertad de expresión ha utilizado el concepto de efecto inhibitorio o *chilling effect*, que se refiere a un fenómeno donde las personas se abstienen de expresar sus ideas por miedo a violar una ley o hacerse acreedores de una sanción. Esto ocurre cuando la ley es ambigua en cuanto a su alcance y significado,¹⁰ ocasionado una violación no solo al derecho a la libertad de expresión sino también a la seguridad jurídica.

Robert Mark Simpson distingue entre la disuasión individual del discurso y sus efectos sobre el debate colectivo. Su análisis del denominado *chilling effect* explica que la percepción de consecuencias adversas o la incertidumbre respecto de aquello que puede expresarse sin sufrir consecuencias puede inducir a algunas personas a autocensurarse.¹¹ Además, advierte sobre un posible *heating effect*: cuando las personas más adversas al riesgo y, en ocasiones, más moderadas optan por retirarse de la conversación, quienes permanecen pueden sostener interacciones discursivas más intensas y confrontativas.¹²

Cuando desde el poder público se incrementa el costo percibido de expresar posiciones críticas, por ejemplo, mediante la posibilidad de ser individualizado, clasifi-

cado o expuesto desde una plataforma gubernamental, pueden generarse incentivos para que algunas voces se retraigan del debate, mientras que otras radicalizan su participación.¹³ El resultado potencial es un debate público más polarizado, menos plural y menos propicio para la deliberación democrática.¹⁴

La Suprema Corte de Estados Unidos “Scotus”, al resolver “New York Times Company v. Sullivan”, concluyó que el efecto inhibitorio o el *chilling effect* es una consecuencia de la regulación severa de la difamación. Señaló que, el temor a una demanda civil por difamación puede ser más inhibitorio que las consecuencias penales, lo que genera una atmósfera de temor entre quienes mantienen posturas críticas al Gobierno y a las estructuras económicas de poder.¹⁵

El efecto inhibitorio obliga a quienes participan en el debate público a guardar cautela sobre sus opiniones, lo que reduce la diversidad de opiniones y la apertura a un debate democrático, restringido a su vez, el acceso a la información.¹⁶

De acuerdo con el informe anual de 2025 de la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión, México es uno de los países más peligrosos para la prensa, con más de 150 periodistas asesinados desde el año 2000.¹⁷

Article 19 Oficina para México y Centroamérica documentó 451 agresiones contra la prensa en México, lo que representó, en promedio, una agresión contra una persona periodista o medio de comunicación cada veinte horas. El ambiente hostil, categoría que comprende discursos intimidantes, agresiones en línea y otras formas de hostigamiento, concentró aproximadamente 44% de los casos documentados.¹⁸

Asimismo, 69 periodistas y medios de comunicación fueron objeto de procedimientos que Article 19 estimó como acoso judicial: 29 en materia electoral, 17 por la vía penal, 15 por la vía civil y 8 de naturaleza administrativa. Esto significó que, en promedio, cada seis días se inició un nuevo procedimiento contra una persona periodista o medio de comunicación.¹⁹

En el Informe Especial sobre la Situación de la Libertad de Expresión en México, publicado en 2018, se señaló:

“17. Los relatores especiales consideran positiva la abolición de la difamación penal a nivel federal en 2007. No obstante, la difamación sigue existiendo a nivel estatal en entidades federativas, mientras que otras cinco mantienen otros tipos de delitos contra el honor en sus códigos penales. Los Relatores Especiales instan a las autoridades pertinentes en esas entidades federativas a tomar medidas para derogar tales disposiciones, a fin de adecuar su marco legal al marco nacional y a los estándares internacionales. **Asimismo, se utiliza la difamación civil para presionar a periodistas, a menudo a través de demandas presentadas por funcionarios públicos.** Varios periodistas en el país han enfrentado demandas infundadas que exigían el pago de cifras exorbitantes por supuestos daños originados por contenidos que han publicado. **La falta de reglamentaciones sobre el uso de demandas infundadas podría disuadir a periodistas de llevar a cabo una rigurosa labor periodística en pro del interés público.** Los relatores especiales instan a las ramas legislativa y judicial del gobierno a asegurar que se regule esta práctica, ya sea a través de leyes que sancionen las demandas estratégicas contra la participación pública (strategic lawsuits against public participation, SLAPP) o de la adopción de criterios para que los jueces puedan desestimar estos reclamos sin sustento luego de una atenta consideración. En este contexto, a los Relatores Especiales les preocupan las reformas propuestas a la Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión (artículo 304) y al Código Penal Federal (artículo 172 Ter). De adoptarse, estas reformas podrían restringir la libertad de expresión de modos que no resultan compatibles con el derecho internacional de los derechos humanos.”²⁰

En 2025, mecanismos internacionales reiteraron su preocupación por el uso de estas demandas para agotar recursos, estigmatizar o criminalizar a personas defensoras de derechos humanos, periodistas independientes y organizaciones de la sociedad civil, destacando expresamente su amplio efecto inhibitorio sobre las libertades y la participación pública.²¹ Esto exige reconocer que la protección del periodismo no puede activarse exclusivamente cuando la amenaza ya se ha materializado. Debe haber capacidad institucional para identificar tempranamente patrones de hostigamiento judicial, digital o institucional que puedan elevar objetivamente el nivel de riesgo.

La Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Ju-

dicial de la Federación resolvió el expediente SUP-PSC-17/2026, en el que una candidata a Ministra de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, denunció la investigación periodística de Aristegui Noticias conocida como *#TelevisaLeaks*. El Tribunal Electoral concluyó la inexistencia de calumnia electoral y de violencia política contra las mujeres en razón de género atribuible a las personas periodistas y al medio de comunicación.²²

La Sala Superior señaló que el ejercicio periodístico goza de una presunción de licitud y que las personas periodistas desempeñan una labor fundamental para el debate democrático, por lo que deben ejercerla con la máxima libertad. Particularmente relevante para esta iniciativa es que el Tribunal señaló que las decisiones administrativas y judiciales electorales no pueden conducir, directa ni indirectamente, a inhibir el debate periodístico y político:

“En efecto, esta Sala Superior ha sostenido que, cuando una persona periodista actúa en el ejercicio legítimo de su profesión existe una presunción de que su actuación es válida y, por regla general, no se le puede responsabilizar por las opiniones o expresiones que difunde en el debate público.”²³

El efecto inhibitorio no proviene exclusivamente de procedimientos judiciales o administrativos. Puede surgir de la propia intervención del poder público en la conversación democrática.

El 12 de agosto de 2026, durante el espacio institucional denominado *Derecho de Réplica*, transmitido desde Palacio Nacional, la titular de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, Luisa María Alcalde Luján, presentó un análisis denominado “Cuando el eco se disfraza de conversación”, mediante el cual se expuso lo que el Gobierno Federal identificó como un “ecosistema de amplificación digital”, estructurado en cuatro capas: una primera integrada por “medios y comentaristas, o analistas políticos”; una segunda correspondiente a “personajes políticos”; una tercera conformada por “cuentas de ataque, bloque anónimo, trolls”; y una cuarta denominada “anillo de amplificación”, integrada, de acuerdo con la exposición, por cuentas identificadas como bots. En dichas categorías fueron exhibidos públicamente nombres y cuentas de medios de comunicación, periodistas, analistas, actores políticos y otros perfiles incluidos en el análisis.²⁴

Entre las personas señaladas se encuentran legisladores, dirigentes partidistas y periodistas; así como diversos medios y organizaciones. La presentación fue realizada desde un espacio oficial y difundida mediante los canales institucionales del Gobierno Federal.²⁵

La titular de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal rechazó que el ejercicio presentado constituyera una “lista negra” y afirmó que se trató de un análisis sobre el funcionamiento de un “ecosistema digital de amplificación artificial de tendencias” y sobre las personas y cuentas que, de acuerdo con dicho análisis, aparecen en éste.²⁶ pública también negó que su Gobierno estuviera elaborando listas de opositores o promoviendo actos de censura.²⁷

En una democracia, cuestionar al Estado no constituye una conducta que deba ser sancionada, estigmatizada o desalentada, sino una expresión ordinaria del pluralismo político. La función del periodismo, de las organizaciones de la sociedad civil, de las personas defensoras de derechos humanos y de quienes ejercen la representación popular consiste, entre otras cosas, en investigar, cuestionar, confrontar argumentos, visibilizar problemas públicos y exigir rendición de cuentas. El aparato institucional del Estado no debe emplearse para elevar el costo de esas actividades ni para generar consecuencias adversas para quienes legítimamente las realizan.

Article 19 Oficina para México y Centroamérica manifestó su preocupación por el uso del espacio *Derecho de Réplica* para monitorear y calificar la conversación pública y señaló que la presentación realizada por la Consejería Jurídica incluyó listas de periodistas, analistas, opositores y cuentas de redes sociales sin transparentar suficientemente la metodología técnica ni los criterios utilizados para sostener la existencia de una acción coordinada.²⁸

Además señaló que “la estigmatización que provocan ejercicios, como el realizado por la CJEF, implica que las personas puedan decidir abstenerse de participar en el debate público, por miedo a ser ilegítimamente exhibidas y asediadas desde la tribuna pública. Es preciso recordar que el poder del Estado no se asemeja o equipara al que tienen periodistas y ciudadanía que se expresan en las redes sociales. El hecho de que el Poder Ejecutivo destine recursos públicos, tanto de personal como de tiempo, al monitoreo del debate en in-

ternet para calificar la difusión de mensajes críticos como “inorgánica” genera más dudas sobre el propósito que tiene el gobierno al realizar este tipo de acciones”.

Además, Article 19 reportó que, durante las 48 horas posteriores a la exhibición, se incrementaron los mensajes intimidatorios dirigidos contra periodistas y medios incluidos en los listados, mediante descalificaciones y acusaciones difundidas en redes sociales.²⁹

En el comunicado de prensa de Article 19, se señala como antecedente que en 2021, el entonces Relator Especial para la Libertad de Expresión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, exhortó a México a reconsiderar la sección “Quién es quién en las mentiras de la semana”, al advertir que el señalamiento público de periodistas y medios desde un espacio oficial podría afectar las condiciones necesarias para un debate libre e informado. El relator subrayó que no se trataba de un espacio de expresión ordinario, sino de una plataforma revestida de la autoridad del Estado y recordó que éste tiene la obligación de garantizar la libertad de expresión no sólo de quienes coinciden con el gobierno, sino, especialmente, de quienes sostienen opiniones críticas o divergentes.³⁰

La Relatoría Especial para la Libertad de Expresión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha advertido que las declaraciones de las autoridades pueden acentuar situaciones de hostilidad contra periodistas y medios de comunicación, particularmente cuando contribuyen a amplificar mensajes estigmatizantes. Si bien las personas funcionarias públicas tienen derecho a responder a las críticas y cuestionamientos de la prensa, deben abstenerse de realizar pronunciamientos que puedan incrementar el riesgo de violencia, intimidación u hostigamiento contra quienes participan en la deliberación pública. Asimismo, la Relatoría ha señalado que las altas autoridades deben reconocer de manera clara y constante la legitimidad y el valor de la labor periodística, incluso cuando la información difundida resulte crítica o incómoda para el gobierno.³¹ Por ello, existe una diferencia sustantiva entre desmentir una información mediante datos verificables y utilizar una tribuna estatal para individualizar y clasificar a quienes participan legítimamente en el debate público.

Cualquier regulación, política pública o actuación ins-

tucional relacionada con medios de comunicación, derechos de las audiencias o mecanismos oficiales de respuesta frente a contenidos debe diseñarse de manera que no produzca incentivos para la autocensura ni otorgue a las autoridades instrumentos susceptibles de utilizarse para inhibir expresiones críticas. El señalamiento nominal de periodistas y otras voces desde una plataforma gubernamental refuerza la necesidad de examinar no sólo la existencia de censura directa, sino también aquellas actuaciones estatales capaces de generar efectos indirectos sobre la libertad de expresión y el derecho a la información.

Por lo expuesto y fundado se somete a consideración de esta soberanía el siguiente

Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley en materia de Telecomunicaciones y Radiodifusión

Único. Se **adicionan** un párrafo tercero al artículo 208, se **adicionan** los párrafos tercero, cuarto y quinto al artículo 215 y se **reforma** el segundo párrafo del artículo 208 y se **reforma** el último párrafo del artículo 209 de la Ley en materia de Telecomunicaciones y Radiodifusión, para quedar como sigue:

Artículo 208. Corresponde a la Comisión:

I. a V. ...

Para efectos de lo dispuesto en la fracción III del presente artículo, podrá celebrar convenios de colaboración con Entes Públicos. En el ejercicio de las atribuciones previstas en las fracciones II y IV del presente artículo, la Comisión deberá garantizar la libertad de expresión y prevenir que sus determinaciones generen restricciones indirectas o efectos inhibitorios sobre su ejercicio.

Cuando una determinación pueda implicar la suspensión precautoria de contenidos informativos, periodísticos o relacionados con asuntos de interés público, la Comisión deberá valorar expresamente su necesidad y proporcionalidad, el posible efecto inhibitorio sobre la libertad de expresión y el derecho a la información, así como la existencia de medidas alternativas menos restrictivas.

Artículo 209. Corresponde a la Secretaría de Gobernación:

I. a XII. ...

En el ejercicio de estas atribuciones, la Secretaría de Gobernación deberá respetar los derechos a la manifestación de las ideas, libertad de información y de expresión y no podrá realizar ninguna censura previa, restricción indirecta ni acto que, atendiendo a su contexto, alcance y consecuencias objetivamente previsibles, genere o sea idóneo para generar un efecto inhibitorio sobre el ejercicio lícito de dichos derechos.

Artículo 215. El derecho de información, de expresión y de recepción de contenidos a través del servicio público de radiodifusión y de televisión y audio restringidos, es libre y consecuentemente no será objeto de ninguna persecución o investigación judicial o administrativa ni de limitación alguna ni censura previa, y se ejercerá en los términos de la Constitución, los tratados internacionales y las leyes aplicables.

Las autoridades en el ámbito de su competencia promoverán el respeto a los derechos humanos, el principio del interés superior de la niñez, a fin de garantizar de manera plena sus derechos, así como la perspectiva de género.

El ejercicio de estos derechos tampoco podrá ser restringido por vías o medios indirectos. Las autoridades, en el ámbito de sus competencias, deberán prevenir y evitar actos, disposiciones o medidas que generen o sean objetivamente idóneos para generar efectos inhibitorios sobre el ejercicio lícito de la libertad de expresión, la libertad de información, la actividad periodística, la libertad programática o editorial o la difusión de información de interés público.

Para determinar la posible existencia de un efecto inhibitorio deberán considerarse, entre otros elementos, la naturaleza de la expresión y su relación con asuntos de interés público; la posición y capacidad institucional de la autoridad interviniente; el fundamento y finalidad de su actuación; su alcance, intensidad y duración; las consecuencias objetivamente previsibles para quien ejerce la libertad de expresión; la existencia de alternativas menos restrictivas y el impacto que la actuación pueda producir sobre el derecho de las audiencias a recibir información plural.

Las autoridades deberán abstenerse de realizar actos de señalamiento, exposición o estigmatización de personas periodistas, comunicadoras, medios de comunicación o participantes en el debate público con motivo del ejercicio lícito de la libertad de expresión, la actividad periodística o la difusión de información de interés público cuando, atendiendo a su contexto, alcance, reiteración y capacidad de amplificación, dichos actos sean objetivamente idóneos para incrementar el riesgo de intimidación u hostigamiento o para generar un efecto inhibitorio. El ejercicio del derecho de réplica, la rectificación de información y la expresión de posiciones institucionales no constituirán por sí mismos actos de esta naturaleza.

Transitorio

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

Ley en materia de Telecomunicaciones y Radiodifusión	
Título vigente	Título propuesto
Artículo 208. Corresponde a la Comisión: I. a V. ...	Artículo 208. Corresponde a la Comisión: I. a V. ...
Para efectos de lo dispuesto en la fracción III del presente artículo, podrá celebrar convenios de colaboración con Entes Públicos.	Para efectos de lo dispuesto en la fracción III del presente artículo, podrá celebrar convenios de colaboración con Entes Públicos. En el ejercicio de las atribuciones previstas en las fracciones II y IV del presente artículo, la Comisión deberá garantizar la libertad de expresión y prevenir que sus determinaciones generen restricciones indirectas o efectos inhibitorios sobre su ejercicio.
Artículo 209. Corresponde a la Secretaría de Gobernación: I. a XII. ...	Artículo 209. Corresponde a la Secretaría de Gobernación: I. a XII. ...
En el ejercicio de estas atribuciones, la Secretaría de Gobernación deberá respetar los derechos a la manifestación de las ideas, libertad de información y de expresión y no podrá realizar ninguna censura previa, restricción indirecta ni acto que, atendiendo a su contexto, alcance y consecuencias objetivamente previsibles, genere o sea idóneo para generar un efecto inhibitorio sobre el ejercicio lícito de dichos derechos.	En el ejercicio de estas atribuciones, la Secretaría de Gobernación deberá respetar los derechos a la manifestación de las ideas, libertad de información y de expresión y no podrá realizar ninguna censura previa, restricción indirecta ni acto que, atendiendo a su contexto, alcance y consecuencias objetivamente previsibles, genere o sea idóneo para generar un efecto inhibitorio sobre el ejercicio lícito de dichos derechos.
Artículo 215. El derecho de información, de expresión y de recepción de contenidos a través del servicio público de radiodifusión y de televisión y audio restringidos, es libre y consecuentemente no será objeto de ninguna persecución o investigación judicial o administrativa ni de limitación alguna ni censura previa, y se ejercerá en los términos de la Constitución, los tratados internacionales y las leyes aplicables.	Artículo 215. El derecho de información, de expresión y de recepción de contenidos a través del servicio público de radiodifusión y de televisión y audio restringidos, es libre y consecuentemente no será objeto de ninguna persecución o investigación judicial o administrativa ni de limitación alguna ni censura previa, y se ejercerá en los términos de la Constitución, los tratados internacionales y las leyes aplicables.
Las autoridades en el ámbito de su competencia promoverán el respeto a los derechos humanos, el principio del interés superior de la niñez, a fin de garantizar de manera plena sus derechos, así como la perspectiva de género.	Las autoridades en el ámbito de su competencia promoverán el respeto a los derechos humanos, el principio del interés superior de la niñez, a fin de garantizar de manera plena sus derechos, así como la perspectiva de género.
Artículo 216. El ejercicio de estos derechos tampoco podrá ser restringido por vías o medios indirectos. Las autoridades, en el ámbito de sus competencias, deberán prevenir y evitar actos, disposiciones o medidas que generen o sean objetivamente idóneos para generar efectos inhibitorios sobre el ejercicio lícito de la libertad de expresión, la libertad de información, la actividad periodística, la libertad programática o editorial o la difusión de información de interés público.	El ejercicio de estos derechos tampoco podrá ser restringido por vías o medios indirectos. Las autoridades, en el ámbito de sus competencias, deberán prevenir y evitar actos, disposiciones o medidas que generen o sean objetivamente idóneos para generar efectos inhibitorios sobre el ejercicio lícito de la libertad de expresión, la libertad de información, la actividad periodística, la libertad programática o editorial o la difusión de información de interés público.
Para determinar la posible existencia de un efecto inhibitorio deberán considerarse, entre otros elementos, la naturaleza de la expresión y su relación con asuntos de interés público; la posición y capacidad institucional de la autoridad interviniente; el fundamento y finalidad de su actuación; su alcance, intensidad y duración; las consecuencias objetivamente previsibles para quien ejerce la libertad de expresión; la existencia de alternativas menos restrictivas y el impacto que la actuación pueda producir sobre el derecho de las audiencias a recibir información plural.	Para determinar la posible existencia de un efecto inhibitorio deberán considerarse, entre otros elementos, la naturaleza de la expresión y su relación con asuntos de interés público; la posición y capacidad institucional de la autoridad interviniente; el fundamento y finalidad de su actuación; su alcance, intensidad y duración; las consecuencias objetivamente previsibles para quien ejerce la libertad de expresión; la existencia de alternativas menos restrictivas y el impacto que la actuación pueda producir sobre el derecho de las audiencias a recibir información plural.
Las autoridades deberán abstenerse de realizar actos de señalamiento, exposición o estigmatización de personas periodistas, comunicadoras, medios de comunicación o participantes en el debate público con motivo del ejercicio lícito de la libertad de expresión, la actividad periodística o la difusión de información de interés público cuando, atendiendo a su contexto, alcance, reiteración y capacidad de amplificación, dichos actos sean objetivamente idóneos para incrementar el riesgo de intimidación u hostigamiento o para generar un efecto inhibitorio. El ejercicio del derecho de réplica, la rectificación de información y la expresión de posiciones institucionales no constituirán por sí mismos actos de esta naturaleza.	Las autoridades deberán abstenerse de realizar actos de señalamiento, exposición o estigmatización de personas periodistas, comunicadoras, medios de comunicación o participantes en el debate público con motivo del ejercicio lícito de la libertad de expresión, la actividad periodística o la difusión de información de interés público cuando, atendiendo a su contexto, alcance, reiteración y capacidad de amplificación, dichos actos sean objetivamente idóneos para incrementar el riesgo de intimidación u hostigamiento o para generar un efecto inhibitorio. El ejercicio del derecho de réplica, la rectificación de información y la expresión de posiciones institucionales no constituirán por sí mismos actos de esta naturaleza.

Notas

1. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2026). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (texto vigente, últimas reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 2 de junio de 2026). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- 2 Suprema Corte de Justicia de la Nación, Segunda Sala, tesis aislada 2a. LXXXV/2016 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 34, Septiembre de 2016, tomo I, página 839, Registro digital: 2012525. De rubro “Derecho a la información. Garantías del”, <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2012525>
- 3 Comisión Interamericana de Derechos Humanos (sin fecha). Capítulo VI: Derechos económicos, sociales y culturales. Recuperado de <https://www.cidh.org/countryrep/Paraguay01sp/cap.6.htm>
- 4 Organización de los Estados Americanos (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/documentos-basicos/convencion-americana-derechos-humanos.pdf>
- 5 Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, acción de inconstitucionalidad 2/2017, Ministra Ponente Norma Lucía Piña Hernández, recuperado de https://www2.scjn.gob.mx/juridica/engroses/3/2017/19/3_210438_4572_firmado.pdf
- 6 Ídem.
- 7 De rubro “Libertad de expresión. Los artículos 6o. y 7o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establecen derechos fundamentales del estado de derecho”. Datos de localización: Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXV, Mayo de 2007, página 1522, registro digital: 172477, recuperado de: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/172477>
- 8 Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2026). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, art. 7o. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- 9 Organización de los Estados Americanos. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos, art. 13. https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm
- 10 Hudson, D. L., Jr. (s. f.). Chilling effect overview. Foundation for Individual Rights and Expression. <https://www.fire.org/research-learn/chilling-effect-overview>
11. Simpson, R. M. (2024). Self-censorship: The chilling effect and the heating effect. *Political Philosophy*, 1(2), 344–380. <https://doi.org/10.16995/pp.15195>
- 12 Ídem.
- 13 Ídem.
- 14 Ídem.
- 15 New York Times Co. v. Sullivan, 376 U.S. 254 (1964). *Justia U.S. Supreme Court Center*. <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/376/254/>
- 16 Ídem.
- 17 Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Relatoría Especial para la Libertad de Expresión. (2025). *Informe anual de la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión: Informe anual de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2025, Volumen II*(OEA/Ser.L/V/II, Doc. 375). Organización de los Estados Americanos. <https://www.oas.org/es/cidh/expresion/informes/IA-RELE2025.pdf>
- 18 Article 19 Oficina para México y Centroamérica. (2026). *Estructuras del silencio: censura, opacidad y vigilancia. Informe anual 2025*. Article 19. <https://articulo19.org/estructurasdelsilencio/>
- 19 Ídem.
- 20 Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Relatoría Especial para la Libertad de Expresión, & Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la Promoción y Protección del Derecho a la Libertad de Opinión y de Expresión. (2018). *Informe especial sobre la situación de la libertad de expresión en México: Informe conjunto sobre su misión a México*. Organización de los Estados Americanos https://www.oas.org/es/cidh/expresion/docs/2018_06_18%20CIDH-UN_FINAL_MX_report_SPA.PDF
- 21 Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2025). Declaración conjunta sobre la protección de los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación frente a la criminalización en medio de la intensificación de amenazas existenciales. Organización de los Estados Americanos https://www.oas.org/es/cidh/jsForm/?File=/es/cidh/expresion/documentos_basicos/declaraciones/2025.asp
- 22 Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Sala Superior. (2026, 29 de abril). *Sentencia SUP-PSC-17/2026*. Tribunal

Electoral del Poder Judicial de la Federación. <https://www.te.gob.mx/media/SentenciasN/pdf/Superior/SUP-PSC-0017-2026.pdf>

23 Ídem.

24 Presidencia de la República. (2026, 12 de agosto). *Derecho de réplica, miércoles 12 de agosto 2026. Palacio Nacional*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/presidencia/es/articulos/derecho-de-replica-miercoles-12-de-agosto-2026-palacio-nacional>

25 Moctezuma, E. (2026, 13 de agosto). Luisa Alcalde presenta lista de periodistas y políticos que difunden mensajes anti-4T; oposición ve “mensaje de intimidación”. *El Universal*. <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/luisa-alcalde-presenta-lista-de-periodistas-y-politicos-que-difunden-mensajes-anti-4t-oposicion-ve-mensaje-de-intimidacion/>

26 Arista, L. (2026, 14 de agosto). *Periodistas y políticos condenan “lista negra” presentada por Luisa María Alcalde*. Expansión Política. https://politica.expansion.mx/mexico/2026/08/14/periodistas-y-politicos-condenan-lista-negra-presentada-por-luisa-maria-alcalde?_amp=true

27 Dina, E., & Mercado, S. (2026, 14 de agosto). Sheinbaum rechaza que exista la “lista negra” de Luisa Alcalde; “¿a quién se le censura, a quién?”, arremete. *El Universal*. <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/sheinbaum-rechaza-que-exista-la-lista-negra-de-luisa-alcalde-a-quien-se-le-censura-a-quien-arremete/>

28 Article 19 Oficina para México y Centroamérica. (2026, 16 de agosto). No corresponde al Estado mexicano el monitoreo y calificación de la conversación pública. ARTICLE 19. <https://articulo19.org/no-corresponde-al-estado-mexicano-el-monitoreo-y-calificacion-de-la-conversacion-publica/>

29 Ídem.

30 Proceso (2021, 1 de julio). Relator de la CIDH pide a México reconsiderar el «Quién es quién en las mentiras de la semana». <https://www.proceso.com.mx/nacional/2021/7/1/relator-de-la-cidh-pide-mexico-reconsiderar-el-quien-es-quien-en-las-mentiras-de-la-semana-266755.html>

31 Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Relatoría Especial para la Libertad de Expresión. (2024, 6 de marzo). *La RELE expresa su preocupación por la tolerancia institucional a la divulgación de datos personales de periodistas en México*. Organización de los Estados Americanos.

<https://www.oas.org/pt/CIDH/jsForm/?File=%2Fes%2Fcidh%2Fexpresion%2Fprensa%2Fcomunicados%2F2024%2F046.asp>

Palacio Legislativo de San Lázaro,
a 2 de septiembre de 2027.

Diputada Laura Iraís Ballesteros Mancilla (rúbrica)

QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL DE SALUD, EN MATERIA DE ATENCIÓN MATERNO-INFANTIL Y MUERTE SÚBITA E INESPERADA EN LACTANTES, SUSCRITA POR LAS DIPUTADAS PATRICIA FLORES ELIZONDO Y AMANCAY GONZÁLEZ FRANCO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

Quienes presentan, **Patricia Flores Elizondo y Amancay González Franco**, diputadas, integrantes 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; 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someten a consideración de esta soberanía la siguiente **iniciativa con proyecto de decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Salud, en materia de atención materno-infantil y muerte súbita e inesperada en lactantes**, al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

1. Introducción

La protección de la vida y la salud de la infancia constituye una obligación primordial del Estado mexicano, reconocida tanto en el ordenamiento constitucional como en los instrumentos internacionales de los que México es parte. La Convención sobre los Derechos del Niño establece con claridad el derecho de todo niño a la supervivencia, al desarrollo y al disfrute del más alto nivel posible de salud. Estos principios han sido in-

corporados en el artículo 4o. constitucional, que consagra el principio del interés superior de la niñez como eje rector de toda actuación estatal, así como en la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes y en la Ley General de Salud, que reconocen la atención materno-infantil como materia de salubridad general y como un servicio básico de salud.

No obstante, el progreso alcanzado en las últimas décadas en materia de reducción de la mortalidad infantil, persisten retos significativos que demandan una respuesta legislativa adecuada. Entre estos desafíos destaca la muerte súbita e inesperada en lactantes (MSIL), un fenómeno que, si bien afecta a un número relativamente pequeño de familias cada año, representa una tragedia devastadora para quienes la sufren y constituye, en buena medida, un problema de salud pública prevenible.

La MSIL describe la muerte repentina de un lactante menor de un año que ocurre aparentemente durante el sueño y que no puede ser explicada después de una investigación exhaustiva. Este término abarca tanto el síndrome de muerte súbita del lactante (SMSL) –en el que no se identifica causa alguna incluso tras autopsia completa– como otras muertes relacionadas con el entorno de sueño, incluyendo la asfixia accidental y el atrapamiento.

La comunidad científica internacional ha identificado con claridad que la mayoría de estas muertes están asociadas a factores de riesgo modificables relacionados con las prácticas de sueño: la posición al dormir, las características de la superficie de descanso, el colecho inseguro, la exposición al humo de tabaco y el sobrecalentamiento, entre otros. Consecuentemente, la experiencia de países como Estados Unidos, Canadá, el Reino Unido y otras naciones desarrolladas ha demostrado que campañas educativas enfocadas en la promoción del «sueño seguro» pueden reducir la incidencia de MSIL entre un cincuenta y un noventa por ciento.

En México, sin embargo, no existe un mecanismo sistemático ni obligatorio para proporcionar esta información vital a las familias en los momentos críticos de contacto con el sistema de salud. Tampoco se cuenta con un registro nacional especializado que permita dimensionar con precisión la magnitud del problema, identificar patrones de riesgo locales o evaluar la efec-

tividad de las intervenciones preventivas.

La presente iniciativa responde a esta doble necesidad mediante un enfoque integral que articula dos componentes esenciales: por un lado, el establecimiento de la consejería preventiva sobre prácticas de sueño seguro como una obligación institucional verificable en la atención materno-infantil; por otro, la creación de un Registro Nacional de Muerte Súbita e Inesperada en Lactantes que permita al Estado contar con información homologada, confiable y oportuna para el diseño de políticas públicas basadas en evidencia.

Se trata, en suma, de una reforma preventiva y garantista que coloca en el centro el derecho a la vida y a la salud de la primera infancia, reconociendo que la protección de los lactantes frente a muertes evitables no puede depender de esfuerzos aislados o discrecionales, sino que debe constituir una política pública estructural, sostenida y susceptible de evaluación.

2. Diagnóstico del Problema

A. La mortalidad infantil en México: contexto y magnitud

De acuerdo con las Estadísticas de Defunciones Registradas publicadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), en el año 2024 se registraron 17,421 defunciones de personas menores de un año en México. Esta cifra representa una pérdida diaria de aproximadamente 48 vidas en el primer año, un indicador que, si bien refleja avances respecto a décadas anteriores, continúa situando a México por encima de los estándares de países con sistemas de salud comparables.

Las principales causas de estas defunciones se concentran en las afecciones originadas en el periodo perinatal, que explican el 53.6 por ciento del total, seguidas por las malformaciones congénitas. Sin embargo, un componente significativo de la mortalidad posneonatal –aquella que ocurre entre el primer mes y el año de vida– corresponde a causas relacionadas con el entorno del sueño y a muertes clasificadas bajo códigos que agrupan eventos súbitos e inexplicados.

La Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (Enadid) 2023 reporta una tasa de mortalidad infantil de 15.3 defunciones por cada mil nacidos vivos a nivel

nacional, con una notable disparidad entre el ámbito urbano (14.6) y el rural (16.7). Esta brecha subraya la existencia de desigualdades estructurales en el acceso a servicios de salud y a información preventiva que afectan de manera diferenciada a las poblaciones más vulnerables.

B. La muerte súbita e inesperada en lactantes: un problema global con respuesta local insuficiente

A nivel internacional, la muerte súbita e inesperada en lactantes constituye la principal causa de mortalidad posneonatal en países desarrollados, representando entre el cuarenta y el cincuenta por ciento de las defunciones en este grupo etario. La Academia Americana de Pediatría ha documentado que, solo en Estados Unidos, aproximadamente 3,500 lactantes fallecen anualmente por causas relacionadas con el sueño, incluyendo el síndrome de muerte súbita del lactante, la asfixia accidental y el estrangulamiento.

Las investigaciones científicas han establecido con solidez que la mayoría de estas muertes están vinculadas a factores de riesgo modificables. Entre los más relevantes se encuentran: la posición prona (boca abajo) durante el sueño, que triplica el riesgo; el colecho en condiciones inseguras; la exposición al humo de tabaco durante el embarazo y después del nacimiento; el uso de superficies blandas o de objetos sueltos en el área de descanso; el sobrecalentamiento; y la prematuridad o bajo peso al nacer.

Como contrapartida, la evidencia ha identificado factores protectores de alta eficacia: la posición supina (boca arriba) para dormir, recomendada por la Organización Mundial de la Salud; la lactancia materna, que reduce el riesgo hasta en un cincuenta por ciento; el uso de chupete; compartir habitación sin compartir cama; la vacunación completa; y la atención prenatal adecuada.

Desde la implementación de campañas masivas de «sueño seguro» en la década de 1990 –particularmente la campaña «Back to Sleep» en Estados Unidos, lanzada en 1994 por el Instituto Nacional de Salud Infantil en colaboración con la Academia Americana de Pediatría–, los países que adoptaron estrategias de prevención basadas en evidencia lograron reducciones dramáticas en la incidencia de MSIL, con descensos de entre el cincuenta y el noventa por ciento según la

región. Estas cifras demuestran que se trata de un problema de salud pública altamente prevenible cuando se implementan las intervenciones adecuadas.

C. Brechas en el sistema mexicano: prevención heterogénea e información fragmentada

En México, la respuesta institucional frente a la MSIL presenta dos deficiencias estructurales que esta iniciativa busca subsanar:

Primera: la ausencia de una obligación normativa explícita de proporcionar consejería preventiva sobre prácticas de sueño seguro. Si bien existen lineamientos y recomendaciones dispersas en diversos instrumentos normativos, la orientación a las familias sobre este tema depende actualmente de la discrecionalidad del personal de salud, del nivel de capacitación con que cuente y de las circunstancias particulares de cada atención. No existe un mandato legal que garantice que toda madre, padre o cuidador reciba esta información en los momentos críticos: el egreso hospitalario tras el nacimiento, las consultas de control del menor y la atención en urgencias pediátricas.

Estudios realizados en otros países de la región han documentado que un porcentaje significativo de cuidadores desconoce las recomendaciones actuales sobre la posición segura para dormir. En un estudio piloto publicado por investigadores chilenos, se encontró que el veinte por ciento de los lactantes dormía en posición no segura y que el treinta por ciento practicaba colecho. Más relevante aún, el único predictor significativo de que el lactante durmiera en posición supina fue que el cuidador contara con información previa sobre la posición segura, lo que subraya la importancia central de la educación preventiva sistemática.

Segunda: la inexistencia de un registro nacional especializado que permita conocer con precisión la magnitud, distribución y características de estos eventos. Actualmente, las estadísticas de mortalidad del Inegi registran las defunciones conforme a la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10), pero no existe un mecanismo específico que homologue criterios de clasificación, incorpore variables relevantes para la prevención ni permita un seguimiento epidemiológico focalizado.

Esta limitación genera múltiples consecuencias negativas. En primer lugar, dificulta dimensionar la verdadera magnitud del problema, toda vez que las muertes pueden clasificarse bajo diferentes códigos dependiendo de la entidad federativa, del criterio del certificante y de la disponibilidad de autopsia. La literatura internacional ha documentado que los cambios en las prácticas de clasificación pueden enmascarar tendencias reales, por ejemplo, cuando muertes antes codificadas como SMSL pasan a clasificarse como asfixia accidental o causa indeterminada.

En segundo lugar, la fragmentación informativa impide identificar patrones de riesgo locales, poblaciones vulnerables prioritarias y factores asociados específicos del contexto mexicano. Sin esta inteligencia de datos, las políticas preventivas carecen de la base empírica necesaria para su diseño racional y su evaluación continua.

En tercer lugar, la ausencia de información estandarizada imposibilita medir el impacto de las intervenciones preventivas. Si el Estado implementa campañas de concientización o programas de capacitación al personal de salud, no existe actualmente un mecanismo que permita evaluar su efectividad mediante el seguimiento de indicadores específicos.

D. El imperativo de actuar: prevención basada en evidencia

La evidencia científica acumulada durante más de tres décadas es concluyente: la muerte súbita e inesperada en lactantes es, en gran medida, prevenible. Los CDC de Estados Unidos han señalado que la promoción de prácticas de sueño seguro constituye una de las intervenciones de salud pública más costo-efectivas para reducir la mortalidad infantil.

El derecho constitucional a la protección de la salud, el principio del interés superior de la niñez y la obligación de progresividad en materia de derechos humanos imponen al Estado mexicano el deber de adoptar todas las medidas a su alcance para proteger la vida de los lactantes. Cuando existen intervenciones probadas, de bajo costo y alta efectividad, la omisión legislativa y administrativa se convierte en una forma de negligencia institucional.

Por estas razones, la presente iniciativa propone transitar de un modelo reactivo —que solo interviene una

vez consumada la tragedia— hacia un modelo preventivo, sistemático y garantista que convierta la educación sobre sueño seguro en un derecho exigible de las familias y dote al Estado de las herramientas de información necesarias para el diseño y evaluación de políticas públicas efectivas.

En síntesis, el diagnóstico revela un problema de salud pública que, aunque previsible, no cuenta en México con los instrumentos normativos adecuados para su atención integral. La reforma que se propone busca cerrar esta brecha mediante la institucionalización de la prevención y la generación de información de calidad, sentando las bases para reducir de manera sostenida las muertes evitables en la primera infancia.

3. Comparativo Internacional

La Muerte Súbita Inesperada del Lactante (SUID, por sus siglas en inglés) representa una tragedia de salud pública a nivel global. La experiencia internacional ha generado modelos robustos y validados que demuestran la eficacia de un enfoque doble para su prevención y para la mejora integral de la salud materno-infantil. Estos modelos destacan la sinergia esencial entre la rigurosa recolección de datos y la implementación de estrategias de comunicación pública de alto impacto.

1. Estados Unidos: Registro Nacional, Estandarización y Vigilancia Epidemiológica

El modelo estadounidense se centra en la precisión y la estandarización de los datos.

-Registro de Casos de SUID y SDY (Sudden Death in the Young): Administrado por los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC), este registro es un pilar fundamental para la vigilancia. No se limita a un simple conteo, sino que compila información detallada y estandarizada sobre las circunstancias de cada muerte súbita e inesperada. Este enfoque metodológico permite superar las inconsistencias en la clasificación de las causas de muerte que históricamente han dificultado la acción preventiva.

-Objetivo Estratégico: El fin primordial del registro es la identificación precisa de tendencias, patrones geográficos, demográficos y, crucialmente, las

circunstancias modificables asociadas a estas muertes. Esta inteligencia de datos es indispensable para orientar y optimizar la asignación de recursos y el diseño de políticas preventivas específicas y con base científica, garantizando que los esfuerzos se concentren en los factores de riesgo más prevalentes.

2. Canadá: Política Pública Unificada y Consejería Proactiva de “Sueño Seguro”

Canadá ejemplifica la fuerza de la política pública clara y la uniformidad de los mensajes de prevención a nivel nacional.

-Recomendaciones Oficiales de “Sueño Seguro”:

La Agencia de Salud Pública de Canadá implementa una política de salud pública inquebrantable a través de la publicación y disseminación continua de guías oficiales. Estas guías no son meras sugerencias, sino directrices categóricas.

-Enfoque en Factores Modificables: Las guías se centran en los factores de riesgo más importantes que pueden ser modificados por los cuidadores. El mensaje central y de cumplimiento universal es la indicación de acostar al lactante boca arriba (posición supina) para cada periodo de sueño, tanto diurno como nocturno. Otros elementos clave incluyen el uso de superficies firmes, evitar el sobrecalentamiento y la eliminación de objetos blandos en la cuna.

-Alineación con la Consejería Obligatoria: Este enfoque nacional, caracterizado por la emisión de mensajes de prevención consistentes y universales, se alinea perfectamente con la propuesta de establecer la consejería preventiva como un componente obligatorio en todos los puntos de atención materno-infantil, asegurando que ningún cuidador egrese del sistema de salud sin recibir esta información vital.

3. Reino Unido: Colaboración Institucional y Consistencia de Mensajes para un “Sueño Más Seguro”

El Reino Unido destaca por la integración de servicios de salud con organizaciones especializadas para una difusión masiva y empática.

-Servicio Nacional de Salud (NHS) y Guías de SIDS: El NHS mantiene una plataforma de información accesible, integral y basada en evidencia sobre el Síndrome de Muerte Súbita del Lactante (SIDS). La clave de su estrategia es la colaboración estratégica.

-Asociación con Organizaciones Especializadas:

El NHS colabora estrechamente con entidades como The Lullaby Trust, una organización benéfica líder. Esta asociación potencia la difusión de las guías de “sueño más seguro” (*safer sleep*). Estas guías se promueven a través de múltiples canales, incluyendo visitas domiciliarias, clínicas prenatales y postnatales, y plataformas digitales.

-Estrategia de Recurrencia y Consistencia: Este modelo pone énfasis en la necesidad de que los mensajes preventivos sean consistentes, recurrentes y universales, dirigiéndose no solo a los padres primerizos, sino a toda la red de cuidadores (abuelos, guarderías, etc.). La integración de estas guías no es un complemento, sino un elemento esencial de la política pública de salud infantil.

Conclusión: Hacia una Estrategia Nacional Integral y Bimodal

El examen riguroso de las prácticas internacionales más exitosas revela que la efectividad en la prevención de SUID y la mejora de los desenlaces materno-infantiles reposa en la adopción de un enfoque estratégico doble:

1. Fundamento de Datos (Vigilancia): La Estandarización y Registro de Información es imperativa. Permite superar la subestimación del problema, dimensionar su verdadera magnitud, identificar los factores de riesgo locales y mejorar la clasificación forense y médica de los casos. Sin datos fiables, las políticas son ciegas.

2. Pilar de la Acción (Prevención): La Prevención a través de Consejería y Comunicación debe basarse en la difusión de mensajes públicos uniformes, verificables y respaldados por la evidencia científica, garantizando su alcance universal.

La iniciativa nacional está diseñada precisamente para integrar de manera armónica dos componentes esen-

ciales: (a) la creación de un Registro Nacional robusto dentro del marco de “Información para la Salud” para la vigilancia epidemiológica continua, y (b) el establecimiento de la obligación legal de proporcionar consejería preventiva de “Sueño Seguro” de manera sistemática y estandarizada en todos los niveles de la atención materno-infantil.

4. Justificación de la Reforma

La presente iniciativa legislativa se erige sobre un pilar fundamental del derecho a la salud y a la vida de la niñez: la protección integral durante la primera infancia, particularmente frente a eventos de muerte súbita e inesperada en lactantes (MSIL). Su justificación radica en la necesidad imperante de trascender el enfoque meramente reactivo para adoptar una estrategia proactiva, sistémica y garantista que articule dos herramientas esenciales para la salud pública: la prevención sistemática basada en evidencia y el registro estadístico oficial homologado.

I. La Brecha de la Prevención Desigual: Garantía de Consejería de Sueño Seguro

La evidencia científica global es concluyente: la prevención efectiva de la MSIL depende crucialmente de que madres, padres y cuidadores primarios posean conocimiento actualizado, claro y oportuno sobre las prácticas de sueño seguro y la identificación de factores de riesgo ambientales y conductuales. Este conocimiento no debe ser un privilegio, sino un derecho garantizado por el Sistema Nacional de Salud.

Sin embargo, la realidad operativa muestra una aplicación heterogénea y, a menudo, no sistemática de la orientación preventiva. Frecuentemente, la consejería sobre sueño seguro se brinda de manera informal, dependiente de la discrecionalidad del personal de salud o se omite en momentos críticos. Esto deja a un número significativo de familias sin información esencial en coyunturas de máximo riesgo, tales como el control pediátrico del menor de un año, el egreso hospitalario de la madre y el recién nacido, o la atención en servicios de urgencias.

Para subsanar esta deficiencia, resulta indispensable dotar a la Ley General de Salud de un mandato expreso y obligatorio. Se propone incorporar la obligación de proporcionar consejería preventiva estructurada so-

bre prácticas de sueño seguro. Más aún, para asegurar su cumplimiento y trazabilidad, se establecerá la obligación de dejar constancia fehaciente de su otorgamiento en el expediente clínico individual. De esta forma, la consejería dejará de ser una acción optativa para convertirse en un componente integral y no negociable de la atención materno-infantil, asegurando que cada familia reciba la información vital necesaria para proteger la vida de su lactante.

II. La Brecha de la Información Fragmentada: Necesidad de un Registro Nacional Especializado

La capacidad del Estado para diseñar, implementar y evaluar políticas públicas eficaces es directamente proporcional a la calidad y homogeneidad de sus datos. En el contexto de la MSIL, la ausencia de un mecanismo específico y especializado de registro a nivel nacional constituye un obstáculo significativo para la salud pública.

Actualmente, la información sobre estos eventos es dispersa, sujeta a clasificaciones heterogéneas entre entidades federativas y, en muchos casos, afectada por el subregistro. Esta fragmentación informativa impide:

1. Dimensionar la Magnitud Real del Problema:

Sin datos confiables y comparables, resulta imposible conocer la incidencia precisa de la MSIL y sus variaciones geográficas y socioeconómicas.

2. Identificar Patrones de Riesgo: La falta de variables estandarizadas limita la capacidad institucional para detectar tendencias, factores de riesgo emergentes y poblaciones vulnerables que requieren atención prioritaria.

3. Evaluar Intervenciones Preventivas: Es imposible medir la efectividad de las campañas de concientización, los programas de capacitación al personal de salud o las reformas normativas si no existe una línea base de datos robusta y un mecanismo de seguimiento.

Por consiguiente, se impulsa la creación del **Registro Nacional de Muerte Súbita e Inesperada en Lactantes**. Este Registro se integrará como un componente especializado dentro del Sistema Nacional de Información en Salud (SINAIS). Su finalidad será homologar los criterios de integración estadística, de-

finir un conjunto mínimo de variables pertinentes para la prevención (sin afectar la confidencialidad de los datos personales de las familias) y asegurar la generación de informes anuales de datos agregados. Esta información se convertirá en la base empírica indispensable para el diseño racional de políticas públicas, la asignación eficiente de recursos hacia capacitación, investigación y prevención, y la evaluación constante del impacto de las acciones gubernamentales.

Conclusión: Un Enfoque Integral para la Protección de la Niñez

En resumen, la iniciativa aborda de manera estructural y complementaria las dos grandes debilidades que actualmente comprometen la protección contra la MSIL: la desigualdad en la prevención y la falta de información homologada.

La reforma es plenamente congruente con los fines de la Ley General de Salud, que establece la organización de la información para la salud como base de la planeación y reconoce el carácter prioritario de la atención materno-infantil. Al establecer obligaciones claras de consejería preventiva y crear un registro nacional especializado, el Estado no solo fortalece su aparato de prevención primaria, sino que reduce la dependencia de respuestas tardías o reactivas.

Esta acción legislativa garantiza el derecho de la niñez a recibir atención integral y protección reforzada durante una etapa crítica de su desarrollo, dotando al Estado de las herramientas normativas y de información suficientes para proteger la vida y el bienestar de las y los lactantes, y para orientar toda decisión pública con base en la mejor evidencia disponible.

5. Contenido y Objeto de la Iniciativa

La presente iniciativa tiene por objeto prevenir la muerte súbita e inesperada en lactantes mediante dos herramientas complementarias: prevención obligatoria a través de consejería en el primer contacto con el sistema de salud, y estadística oficial mediante un registro nacional que permita dimensionar el fenómeno, mejorar la calidad del certificado de defunción y orientar políticas públicas basadas en evidencia.

En México, la ausencia de un mecanismo específico de registro y la dispersión de criterios de clasificación

dificultan conocer con precisión la magnitud y características de estos eventos. Ello limita la capacidad del Estado para diseñar estrategias preventivas focalizadas, evaluar resultados y coordinar respuestas institucionales. Al mismo tiempo, la prevención efectiva depende de que la información llegue a madres, padres y cuidadores de forma oportuna, clara y sistemática, como parte de la atención materno-infantil.

Para atender esta problemática, la reforma propone:

1) Consejería preventiva obligatoria y verificable

Se reforma el artículo 61 de la Ley General de Salud, reordenando sus fracciones para corregir redundancias, a fin de incorporar expresamente como parte de la atención materno-infantil la consejería preventiva a madres, padres o tutores de niñas y niños menores de un año sobre prácticas de sueño seguro y medidas para prevenir la muerte súbita e inesperada en lactantes, disponiendo que dicha consejería se brinde, al menos, durante el control del menor y al egreso hospitalario o alta neonatal, y que se asiente constancia en el expediente clínico.

Asimismo, se adiciona una fracción al artículo 64 para que, en la organización y operación de los servicios de salud materno-infantiles, las autoridades sanitarias competentes establezcan acciones de orientación y consejería preventiva, incluyendo capacitación del personal, disponibilidad de materiales informativos y mecanismos de verificación para constatar su otorgamiento y registro.

2) Registro Nacional de Muerte Súbita e Inesperada en Lactantes

Se reforma la denominación del Capítulo Único del Título Sexto ("Información para la Salud") para convertirlo en Capítulo I, y se adiciona un Capítulo II para crear el Registro Nacional de Muerte Súbita e Inesperada en Lactantes, mediante los artículos 109 Ter y 109 Quáter.

Este Registro se integra como componente del Sistema Nacional de Información en Salud y tiene por finalidad homologar, concentrar y dar seguimiento estadístico a los casos ocurridos en menores de un año, incorporando variables mínimas pertinentes

para la prevención, con protección de datos, y estableciendo la obligación de la Secretaría de Salud de emitir disposiciones generales para su integración e interoperabilidad, así como publicar un informe anual con datos agregados.

3) Implementación gradual y lineamientos

Mediante artículos los transitorios se prevé un periodo razonable para la entrada en vigor, la emisión de disposiciones generales por parte de la Secretaría de Salud y la implementación administrativa y tecnológica del Registro, asegurando que, mientras se emiten dichas disposiciones, las instituciones conserven y pongan a disposición la información necesaria para la integración del Registro.

En suma, la iniciativa busca convertir la prevención en una obligación institucional verificable –no dependiente de esfuerzos aislados– y dotar al Estado de una herramienta nacional de información y seguimiento que permita evaluar y mejorar continuamente las políticas públicas orientadas a proteger la vida y el bienestar de la primera infancia.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, se agrega un cuadro comparativo de la propuesta de reforma:

Por lo anteriormente expuesto y fundado someto a consideración de esta Honorable Asamblea el siguiente proyecto de:

Decreto por el que reforman y adicionan diversas disposiciones a la Ley General de Salud, en materia de atención materno-infantil y muerte súbita e inesperada en lactantes.

Único. Se reforma la fracción II del artículo 61, las fracciones III, III Bis y IV del artículo 64, y la denominación del “Capítulo Único” del Título Sexto; y se adiciona una fracción V al artículo 64, un Capítulo II al Título Sexto denominado “Del Registro Nacional de Muerte Súbita e Inesperada en Lactantes” y los artículos 109 Ter y 109 Quáter, todos de la Ley General de Salud para quedar como sigue:

Artículo 61. ...

I. a I. Bis. ...

II. La atención del niño y la vigilancia de su crecimiento, desarrollo integral, incluyendo la promoción de la vacunación oportuna, atención prenatal, así como la prevención y detección de las condiciones y enfermedades hereditarias y congénitas, y en su caso atención, que incluya la aplicación de la prueba del tamiz ampliado, y su salud visual, **así como la promoción de la integración familiar; y la consejería preventiva a madres, padres o tutores de niñas y niños menores de un año sobre prácticas de sueño seguro y medidas para la prevención de la muerte súbita e inesperada en lactantes, la cual deberá brindarse, al menos, durante el control del menor y al egreso hospitalario o alta neonatal, asentándose constancia en el expediente clínico;**

II. Bis. a VI. ...

Artículo 64. ...

I a II Bis. ...

III. Acciones para controlar las enfermedades prevenibles por vacunación, los procesos diarreicos y las infecciones respiratorias agudas de los menores de 5 años;

III Bis. Acciones de diagnóstico y atención temprana de la displasia en el desarrollo de cadera, durante el crecimiento y desarrollo de los menores de 5 años;

IV. Acciones para respetar, garantizar y proteger el ejercicio de las parteras tradicionales, en condiciones de dignidad y acorde con sus métodos y prácticas curativas, así como el uso de sus recursos bioculturales. Para lo anterior, se les brindarán los apoyos necesarios sin condicionamientos o certificaciones, siendo suficiente el reconocimiento comunitario, y

V. Acciones de orientación y consejería preventiva sobre prácticas de sueño seguro y medidas para la prevención de la muerte súbita e inesperada en lactantes, incluyendo la capacitación del personal de salud responsable de la atención del menor de un año, la disponibilidad de materiales informativos claros y accesibles, y mecanismos para constatar su otorgamiento y registro en el

expediente clínico.

Artículo 61. ...

I. a I Bis. ...

II. La atención del niño y la vigilancia de su crecimiento, desarrollo integral, incluyendo la promoción de la vacunación oportuna, atención prenatal, así como la prevención y detección de las condiciones y enfermedades hereditarias y congénitas, y en su caso atención, que incluya la aplicación de la prueba del tamiz ampliado, y su salud visual, **así como la promoción de la integración familiar; y la consejería preventiva a madres, padres o tutores de niñas y niños menores de un año sobre prácticas de sueño seguro y medidas para la prevención de la muerte súbita o inesperada de lactantes, la cual deberá brindarse, al menos, durante el control del menor y al egreso hospitalario o alta neonatal, asentándose constancia en el expediente clínico;**

II. Bis a VI. ...

Artículo 64. ...

I. a II Bis. ...

III. Acciones para controlar las enfermedades prevenibles por vacunación, los procesos diarreicos y las infecciones respiratorias agudas de los menores de 5 años;

III. Bis. Acciones de diagnóstico y atención temprana de la displasia en el desarrollo de cadera, durante el crecimiento y desarrollo de los menores de 5 años;

IV. Acciones para respetar, garantizar y proteger el ejercicio de las parteras tradicionales, en condiciones de dignidad y acorde con sus métodos y prácticas curativas, así como el uso de sus recursos bioculturales. Para lo anterior, se les brindarán los apoyos necesarios sin condicionamientos o certificaciones, siendo suficiente el reconocimiento comunitario, y

V. Acciones de orientación y consejería preventiva sobre prácticas de sueño seguro y medidas pa-

ra la prevención de la muerte súbita e inesperada en lactantes, incluyendo la capacitación de personal de salud responsable de la atención del menor de un año, la disponibilidad de materiales informativos claros y accesibles, y mecanismos para constatar su otorgamiento y registro en el expediente clínico.

Título Sexto Información para la Salud

Capítulo I. Disposiciones Generales

Capítulo II Del Registro Nacional de Muerte Súbita e Inesperada en Lactantes

Artículo 109 Ter. La Secretaría de Salud establecerá y operará el Registro Nacional de Muerte Súbita e Inesperada en Lactantes, como instrumento de vigilancia epidemiológica y estadística de base poblacional, con el objeto de homologar, concentrar y dar seguimiento a los casos, a fin de fortalecer la prevención, mejorar la calidad del registro de mortalidad y orientar políticas públicas.

El Registro integrará, al menos:

I. Datos demográficos y de ocurrencia del evento, en términos de las disposiciones aplicables;

II. Clasificación diagnóstica conforme a los estándares de codificación aplicables;

III. Variables mínimas epidemiológicas y del entorno pertinentes para prevención, sin incluir datos personales que identifiquen a la víctima o a su familia;

IV. La fuente de información utilizada; y

V. La información adicional que determine la Secretaría de Salud mediante disposiciones de carácter general.

Artículo 109 Quáter. La Secretaría de Salud emitirá las disposiciones de carácter general para la integración, actualización e interoperabilidad del Registro, y publicará anualmente un informe estadístico nacional con datos agregados.

Las instituciones públicas, sociales y privadas que integren el Sistema Nacional de Salud deberán proporcionar la información que, en el ámbito de sus atribuciones, resulte necesaria para el Registro, en los términos y periodicidad que determine la Secretaría de Salud conforme a las disposiciones aplicables.

Transitorios

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

Segundo. La Secretaría de Salud contará con un plazo de ciento ochenta días naturales, contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para emitir las disposiciones de carácter general a que se refiere el artículo 109 Quáter de la Ley General de Salud, así como para realizar las adecuaciones administrativas y tecnológicas necesarias para la implementación del Registro Nacional de Muerte Súbita e Inesperada en Lactantes.

Tercero. En tanto la Secretaría de Salud emite las disposiciones a que se refiere el artículo anterior, las instituciones públicas, sociales y privadas que integren el Sistema Nacional de Salud deberán conservar y poner a disposición de la Secretaría de Salud la información relativa a los casos que sean identificados, conforme a los formatos y medios que ésta determine mediante aviso público.

Notas

1. Organización de las Naciones Unidas; Asamblea General de las Naciones Unidas; Convención sobre los Derechos del Niño; 1989; Artículos 3, 6 y 24; Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>; Fecha de consulta: 4 de abril de 2026.

2. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión; Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1917; Artículo 4º, párrafos noveno y décimo; Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>; Fecha de consulta: 4 de abril de 2026.

3. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión; Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes; 2014; Artículos 2, 13, 43 y 50; Disponible en:

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDNNA.pdf>; Fecha de consulta: 4 de abril de 2026.

4. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión; Ley General de Salud; 1984; Artículos 3, 61 y 64; Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGS.pdf>; Fecha de consulta: 4 de abril de 2026.

5. Instituto Nacional de Estadística y Geografía; Inegi; Estadísticas de Defunciones Registradas 2024; 2025; Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/edr/>; Fecha de consulta: 4 de abril de 2026.

6. Instituto Nacional de Estadística y Geografía; Inegi; Estadísticas de Defunciones Registradas 2024; Op. cit.; Sección de principales causas de muerte en menores de un año.

7. Instituto Nacional de Estadística y Geografía; Inegi; Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (Enadid) 2023; 2024; p. 24; Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enadid/2023/>; Fecha de consulta: 4 de abril de 2026.

8. Academia Americana de Pediatría; AAP Task Force on SIDS; SIDS and Other Sleep-Related Infant Deaths: Updated 2022 Recommendations for a Safe Infant Sleeping Environment; Pediatrics; 2022; Vol. 150, Núm. 1; Disponible en: <https://publications.aap.org/pediatrics/article/150/1/e2022057990/188304/>; Fecha de consulta: 4 de abril de 2026.

9. Academia Americana de Pediatría; AAP Task Force on SIDS; Op. cit.; Sección sobre factores de riesgo modificables.

10. Organización Mundial de la Salud; OMS; Recomendaciones de la OMS sobre cuidados maternos y neonatales para una experiencia posnatal positiva; 2022; Capítulo 3, Recomendación sobre posición para dormir; Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240045989>; Fecha de consulta: 4 de abril de 2026.

11. Hauck, F.R., Thompson, J.M., Tanabe, K.O., Moon, R.Y., Venemann, M.M.; Breastfeeding and Reduced Risk of Sudden Infant Death Syndrome: A Meta-analysis; Pediatrics; 2011; Vol. 128, Núm. 1, pp. 103-110; Disponible en: <https://publications.aap.org/pediatrics/article/128/1/103/30379/Breastfeeding-and-Reduced-Risk-of-Sudden-Infant>; Fecha de consulta: 4 de abril de 2026.

12. Academia Americana de Pediatría; AAP Task Force on SIDS; Op. cit.; Sección sobre factores protectores: uso de chupete, compartir habitación sin compartir cama, vacunación completa y aten-

ción prenatal.

13. Instituto Nacional de Salud Infantil y Desarrollo Humano Eunice Kennedy Shriver; NICHD; Safe to Sleep Campaign History; 2024; Disponible en: <https://safetosleep.nichd.nih.gov/campaign/history>; Fecha de consulta: 4 de abril de 2026.

14. Sánchez T., Peirano D., Pipino C., Brockmann P.E.; Revista Chilena de Pediatría (Andes Pediátrica); Malos hábitos de sueño en lactantes: factor de riesgo para síndrome de muerte súbita del lactante. Estudio piloto; 2020; Vol. 91, Núm. 4, pp. 529-535; Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0370-41062020005001103&script=sci_arttext; Fecha de consulta: 4 de abril de 2026.

15. Malloy, M.H., MacDorman, M.; Changes in the Classification of Sudden Unexpected Infant Deaths: United States, 1992-2001; Pediatrics; 2005; Vol. 115, Núm. 5, pp. 1247-1253; Disponible en: <https://publications.aap.org/pediatrics/article/115/5/1247/67529/Changes-in-the-Classification-of-Sudden-Unexpected>; Fecha de consulta: 4 de abril de 2026.

16. Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades; CDC; About SUID and SIDS; 2024; Disponible en: <https://www.cdc.gov/sudden-infant-death/about/>; Fecha de consulta: 4 de abril de 2026.

17. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión; Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Op. cit.; Artículo 4º, párrafo cuarto, derecho a la protección de la salud.

18. Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC); Registro de casos de muerte súbita e inesperada en lactantes y muerte súbita en jóvenes; 2024; Disponible en línea en: <https://www.cdc.gov/sudden-infant-death/php/case-registry/index.html> ; Consultado en línea: 04 de abril de 2026.

19. Agencia de Salud Pública de Canadá; Declaración conjunta sobre sueño seguro: reducción de la muerte súbita del lactante y otras muertes infantiles relacionadas con el sueño; 2025; Disponible en línea en: <https://www.canada.ca/en/public-health/services/publications/healthy-living/joint-statement-on-safe-sleep.html> Consulta en línea: 04 de abril de 2026.

20. Servicio Nacional de Salud del Reino Unido (NHS); Síndrome de muerte súbita del lactante; 2026; Disponible en línea en: <https://www.nhs.uk/baby/caring-for-a-newborn/sudden-infant-death-syndrome-sids/> Fecha de consulta: 04 de abril de 2026.

Palacio Legislativo de San Lázaro,
1 de septiembre de 2026.

Diputadas Patricia Flores Elizondo y Amancay González Franco
(rúbricas)

QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY DE INSTITUCIONES DE CRÉDITO, EN MATERIA DE DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIOS ANTE EL FALLECIMIENTO DEL TITULAR DE LA CUENTA, A CARGO DEL DIPUTADO TECTUTLI JOSÉ GUADALUPE GÓMEZ VILLALOBOS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

Quien suscribe, diputado **Tecutli José Guadalupe Gómez Villalobos**, 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; 6, numeral 1, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración del pleno la siguiente **iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley de Instituciones de Crédito, en materia de designación de beneficiarios antes el fallecimiento del titular de la cuenta**, con base en la siguiente:

Exposición de Motivos

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 14, establece como derecho fundamental, la protección a las propiedades y posesiones de las personas, las cuales no pueden ser molestadas, alteradas o dañadas sin alguna causa justa.

También, dentro de las prerrogativas establecidas dentro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 17, se estipula que toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente y que nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.

En ese mismo sentido, en el Pacto de San José (1978) de la Convención Americana de los Derechos Humanos, en el artículo 21, se establece que toda persona tiene derecho al uso y goce de sus bienes.

En ambos casos, los instrumentos internacionales dan seguridad al derecho de las personas sobre la salvaguarda de sus bienes, posesiones y propiedades, imponiendo la obligación de cada Estado a brindar protección para garantizar la conservación de este derecho.

Por otra parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), en su artículo 10, establece que se debe conceder a la familia, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo.

En este sentido, la protección de los bienes de los miembros de las familias está directamente inmiscuidos dentro de esta protección.

Aunado a lo anterior, la Ley de Instituciones de Crédito en su primer artículo establece que uno de los varios objetos de dicha norma es el de la protección de los intereses del público.

En suma, después de analizar todos estos preceptos convencionales, constitucionales y legales, se puede sostener que el actual modelo de entrega de recursos económicos a los beneficiarios de los titulares de cuentas bancarias por fallecimiento de estos últimos, lo cual se encuentra regulado por el artículo 56 de la Ley de Instituciones de Crédito viola estos estándares internacionales y nacionales.

En la actualidad, el artículo 56 de la Ley de Instituciones de Crédito prevé que para el caso en el que el titular de una cuenta bancaria no haya designado beneficiarios, el monto deberá ser entregado en los términos de la legislación común, es decir, iniciar con un procedimiento testamentario o intestamentario según corresponda y de conformidad con el procedimiento de carácter civil que sea aplicable.

En dicha porción normativa no se contemplan distintos escenarios ni perspectivas, se limita a un solo escenario, ya que no importa el monto o las circunstancias bajo las que se dé la no designación en su momento de beneficiarios de las cuentas bancarias, si-

no que todos los casos reciben el mismo tratamiento, es decir, sean cuales sean las circunstancias, deberán iniciar un juicio o procedimiento sucesorio según corresponda.

Esta medida puede resultar en muchos casos desproporcionada, ya que familiares del fallecido, quien poseía una cuenta de banco con montos no tan grandes, quedarían desprotegidas al verse obligadas a realizar trámites tendientes a recuperar esos recursos económicos a través de juicios sucesorios o trámites notariales, puesto que quizás estos trámites tienen un costo más alto que el monto a recuperar.

Por ejemplo, en una cuenta de banco cuyo titular disponía de \$10,000.00 (diez mil pesos) y al momento de fallecer no realizó la designación de beneficiarios correspondiente. Posterior a su fallecimiento, la familia de posibles escasos recursos tiene que sufragar con los gastos de sepultura o cremación, así mismo, era sostén de su familia. Dicho monto podría ser de gran ayuda para su familia, sin embargo, al momento en el cual se le explica a la familia que debe realizar un juicio sucesorio intestamentario, debido a que el banco no le puede entregar este monto sin previa sentencia, la familia decide no cobrar dicho recurso, porque ese juicio tiene un costo quizás 300 por ciento más costoso que la cantidad a recuperar. A estas personas, en este caso se le estarían vulnerando los derechos humanos antes citados.

Solo por poner un ejemplo, en Jalisco, de acuerdo con la Ley de Ingresos Estatal, el arancel para el abogado de dicho estado y las tarifas manejadas por el diario de mayor circulación que el diario milenio, tomando en cuenta los costos dentro de este año 2026 tendrían como consecuencia el siguiente costo para un trámite de juicio sucesorio intestamentario.

-Costo por publicaciones de edictos en el periódico oficial del Estado y búsquedas testamentarias: \$5,379.00

-Costo por publicaciones de edictos en diario milenio: \$1,118.00

-Honorarios de abogado: un 25 por ciento del valor del negocio, si no pasa de 300 veces el valor diario de Unidad de Medida y Actualización (\$35,193); un 20 por ciento de lo que exceda hasta la cantidad de 1,200 veces al valor diario de Unidad de Medida y

Actualización(\$140,772) un 15 por ciento de lo que exceda de la anterior cantidad hasta 6,000 días de Unidad de Medida (\$703,860) y un 10 por ciento de lo que rebasa esta cifra, sea cual fuere la cantidad.

Poniendo en contexto que de acuerdo con un estudio publicado por el medio de comunicación El Universal (2024) apenas 4.7 por ciento de los mexicanos cuenta con un testamento, por lo cual se puede sostener que la mayoría de los trámites para intentar recuperar estos fondos, pasaría por un juicio de índole intestamentaria.

Bajo el supuesto planteado con anterioridad, en donde el monto a recuperar es de \$10,000 (diez mil pesos) los gastos que erogaría la familia para poder recuperar esta cantidad, sería de \$6,497 (seis mil cuatrocientos noventa y siete pesos) suponiendo que accedan a algún tipo de defensoría pública o asumiendo que en su caso algún abogado les asesore y les represente en el juicio aceptando una suma de \$2,500 (dos mil quinientos pesos) de acuerdo con el arancel.

Como se puede observar, esto es inviable y lo es para muchas familias mexicanas que pudieran encontrarse en esta situación, por lo tanto, esta porción normativa no puede continuar de esta manera.

Primeramente, el espíritu de la presente iniciativa des cansa en que el tratamiento para esta clase de asuntos de menor cuantía, la designación de beneficiarios de acuerdo con el supuesto aquí estudiado, no tenga que llevarse a cabo de manera que la familia o los posibles interesados tengan que iniciar un juicio con los costos, tiempos y demás problemáticas que esto supone, sino que se pueda hacer la solicitud de devolución dentro de la misma institución bancaria.

Por otra parte, se trata de erradicar la problemática de la omisión de designar beneficiarios, imponiendo la obligación a las instituciones bancarias, de diseñar campañas de concientización para hacer del conocimiento de los titulares de las cuentas los alcances legales de no realizar tal designación o de mantenerla actualizada.

Por último, también se busca que se promueva que al momento de suscribir un contrato de apertura de cuenta o cualquier denominación que se le dé, el cuentahabiente tenga la obligación de realizar la designación de beneficiarios en ese momento.

Ley de Instituciones de Crédito

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPIO
Artículo 55.- El titular de las operaciones a que se refieren las fracciones I y II del artículo 46 de esta Ley, así como de depósitos bancarios en administración de fiduciarios, en su caso, a cargo de instituciones de crédito, deberá designar beneficiarios y podrá en cualquier tiempo modificarlos, así como modificar, en su caso, la proporción correspondiente a cada uno de ellos.	Artículo 55.- El titular de las operaciones a que se refieren las fracciones I y II del artículo 46 de esta Ley, así como de depósitos bancarios en administración de fiduciarios, en su caso, a cargo de instituciones de crédito, deberá designar beneficiarios y podrá en cualquier tiempo modificarlos, así como modificar, en su caso, la proporción correspondiente a cada uno de ellos.
En caso de fallecimiento del titular, la institución de crédito entregará el importe correspondiente a la sucesión al propio titular habiendo designado, expresamente y por escrito, como beneficiarios, en la proporción asignada para cada uno de ellos.	En caso de fallecimiento del titular, la institución de crédito entregará el importe correspondiente a la sucesión al propio titular habiendo designado, expresamente y por escrito, como beneficiarios, en la proporción asignada para cada uno de ellos.
En caso de que el titular tenga la calidad de persona discapacitada y cuente con Declaración Especial de Acreditación, en los términos de la legislación aplicable en la materia, la institución de crédito entregará el importe a los beneficiarios, en los términos establecidos en la resolución de la Declaración Especial de Acreditación correspondiente.	En caso de que el titular tenga la calidad de persona discapacitada y cuente con Declaración Especial de Acreditación, en los términos de la legislación aplicable en la materia, la institución de crédito entregará el importe a los beneficiarios, en los términos establecidos en la resolución de la Declaración Especial de Acreditación correspondiente.
En su momento, la institución de crédito deberá entregar el importe correspondiente a la sucesión al propio titular habiendo designado, expresamente y por escrito, como beneficiarios, en la proporción asignada para cada uno de ellos.	Las instituciones de crédito estarán obligadas, al momento de contratar las operaciones a que se refiere el párrafo anterior, a informar al titular sobre la importancia de nominar beneficiarios y a registrar, en el momento de la designación en ese mismo acto, el titular podrá abstenerse de realizar la designación, para lo cual deberá manifestar su negativa expresamente y por escrito a por medios digitales de acuerdo con esta norma o a la legislación aplicable.
Sin comentario	Artículo 55 Bis. Cuando el titular de la cuenta bancaria fallezca sin haber designado beneficiarios, y el saldo total a recuperar no supere el equivalente a dos mil Unidades de Medida y Actualización (UMA), la institución de crédito aplicará un procedimiento administrativo interno para la entrega de los recursos, el cual se sujetará a las siguientes reglas: I. Acreditación del fallecimiento: Los interesados deberán presentar copia certificada del acta de defunción del titular. II. Orden de prelación: La institución entregará el importe de la cuenta respetando el siguiente orden de preferencia, atendiendo los anteriores a los posteriores: a) Al cónyuge supérstite o persona con la que haya vivido en concubinato. b) A los descendientes en primer grado (hijos) en partes iguales. c) A los ascendientes en primer grado (padres) en partes iguales. d) A los colaterales hasta el cuarto grado en partes iguales. III. Compensación de parentesco: El parentesco se acreditará fehacientemente mediante los actas de matrimonio, nacimiento o inscripción judiciales correspondientes omitidas por el Registro Civil o autoridad competente. IV. Declaración bajo protesta de decir verdad: El o los familiares que reclamen los recursos deberán firmar una carta notarial y una declaración bajo protesta de decir verdad en la que manifiesten que los legítimos beneficiarios y que no existe un juicio sucesorio en trámite o otras personas con mejor derecho. V. Plazo de entrega: Una vez integrado el expediente con la documentación anterior, la institución de crédito entregará el importe en el plazo de treinta días hábiles para entregar los fondos. VI. Liberación de responsabilidad: La entrega de los fondos realizada de buena fe por la institución de crédito conlleva a la liberación de toda responsabilidad frente a terceros. Si con posterioridad se presentara una persona con mejor derecho, esta deberá dirigir sus acciones legales de reclamación o de patrimonio directamente contra quien o quienes hubieran recibido los fondos, dejando a salvo a la institución de crédito. Artículo 55 Bis I. Cuando el monto de la cuenta supere el monto de UMA o señalado en el artículo anterior el importe deberá entregarse en los términos previstos en la legislación común.
Sin comentario	

Por lo expuesto, someto a consideración de esta Cámara de Diputados, la siguiente iniciativa con proyecto de:

Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones a la Ley de Instituciones de Crédito, en materia de designación de beneficiarios ante el fallecimiento del titular de la cuenta

Único. Se reforma el artículo 56 y se adicionan los artículos 56 Bis y 56 Bis 1 de la Ley de Instituciones de Crédito, para quedar en los siguientes términos:

Artículo 56. El titular de las operaciones a que se refieren las fracciones I y II del artículo 46 de esta Ley, así como de depósitos bancarios en administración de títulos o valores a cargo de instituciones de crédito, deberá designar beneficiarios y podrá en cualquier tiempo sustituirlos, así como modificar, en su caso, la proporción correspondiente a cada uno de ellos.

En caso de fallecimiento del titular, la institución de crédito entregará el importe correspondiente a quienes el propio titular hubiese designado, expresamente y por escrito, como beneficiarios, en la proporción estipulada para cada uno de ellos.

En caso de que el titular tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de la legislación especial en la materia, la institución de crédito entregará el importe a los beneficiarios, en los términos establecidos en la resolución de la Declaración Especial de Ausencia correspondiente.

Las instituciones de crédito estarán obligadas, al momento de contratar las operaciones a que se refiere el párrafo anterior, a informar al titular sobre la importancia de nombrar beneficiarios y a requerirle que realice dicha designación en ese mismo acto. El titular podrá abstenerse de realizar la designación, para lo cual deberá manifestar su negativa expresamente y por escrito o por medios digitales de acuerdo con esta norma o a la legislación aplicable.

Artículo 56 Bis. Cuando el titular de la cuenta bancaria fallezca sin haber designado beneficiarios, y el saldo total a recuperar no supere el equivalente a dos mil Unidades de Medida y Actualización

(UMA), la institución de crédito aplicará un procedimiento administrativo interno para la entrega de los recursos, el cual se sujetará a las siguientes reglas:

I. Acreditación del fallecimiento: Los interesados deberán presentar copia certificada del acta de defunción del titular.

II. Orden de prelación: La institución entregará el importe de la cuenta respetando el siguiente orden de preferencia, excluyendo los anteriores a los posteriores:

a) Al cónyuge supérstite o persona con la que haya vivido en concubinato.

b) A los descendientes en primer grado (hijos) en partes iguales.

c) A los ascendientes en primer grado (padres) en partes iguales.

d) A los colaterales hasta el cuarto grado en partes iguales.

III. Comprobación de parentesco: El parentesco se acreditará fehacientemente mediante las actas de matrimonio, nacimiento o resoluciones judiciales correspondientes emitidas por el Registro Civil o autoridad competente.

IV. Declaración bajo protesta de decir verdad: El o los familiares que reclamen los recursos deberán firmar una carta responsiva y una declaración bajo protesta de decir verdad en la que manifiesten ser los legítimos beneficiarios y que no existe un juicio sucesorio en trámite u otras personas con mejor derecho.

V. Plazo de entrega: Una vez integrado el expediente con la documentación anterior, la institución de crédito contará con un plazo no mayor a veinte días hábiles para entregar los fondos.

VI. Liberación de responsabilidad: La entrega de los fondos realizada de buena fe por la institución de crédito conforme a este procedimiento, la liberará de toda responsabilidad frente a terceros. Si con posterioridad se presentara una

persona con mejor derecho, ésta deberá dirigir sus acciones legales de restitución o daño patrimonial directamente contra quien o quienes hubieren recibido los fondos, dejando a salvo a la institución de crédito.

Artículo 56 Bis 1. Cuando el monto de la cuenta supere el número de UMA'S señalado en el artículo anterior el importe deberá entregarse en los términos previstos en la legislación común.

Transitorios

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

Segundo. Las instituciones de crédito tendrán un máximo de tres meses para ajustar sus estatutos, lineamientos y/o procedimientos para ejecutar las obligaciones que representa esta reforma.

Tercero. Las instituciones de crédito deberán implementar, de forma permanente y a través de sus plataformas digitales, cajeros automáticos y sucursales, campañas informativas para crear conciencia entre sus cuentahabientes sobre la importancia de designar y actualizar a los beneficiarios de sus cuentas.

Independientemente de lo anterior, deberán ejecutar un programa intensivo de actualización de beneficiarios al menos una vez al año, con una duración no menor a treinta días naturales. Las instituciones bancarias deberán remitir un informe anual a la Comisión Nacional Bancaria y de Valores y a la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros sobre la ejecución de dicho programa y sus resultados.

Cuarto. Las instituciones de crédito deberán enviar en un plazo no mayor a sesenta días naturales contados a partir de la entrada en vigor, a la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, el calendario de actividades con el objetivo de dar a conocer el periodo en que se ejecutará el programa anual de concientización.

Notas

1. Congreso de la Unión (última reforma 2026) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

2. Organización de las Naciones Unidas (1948) Declaración Universal de los Derechos Humanos

3. Convención Americana de los Derechos Humanos (1978) Pacto de San José

4. Organización de las Naciones Unidas (1966) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

5. Congreso de la Unión (última reforma 2025) Ley de Instituciones de Crédito

6. Congreso del Estado de Jalisco (2026) Ley de Ingresos

7. Arancel de abogados para el Estado de Jalisco

8. El Universal (2024) Apenas 4.7 por ciento de los mexicanos cuenta con un testamento

Palacio Legislativo de San Lázaro,
2 de septiembre de 2026.

Diputado Tecutli José Guadalupe Gómez Villalobos
(rúbrica)

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 Iraís 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 Saldivar, 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/>