

ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

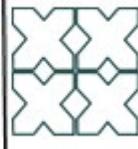
No. Expediente: 0138-1CP2-26

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

1.- Nombre de la Iniciativa.	Que adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en materia de auditorías salariales con perspectiva de género.
2.- Tema de la Iniciativa.	Trabajo y Previsión Social, y Equidad y Género.
3.- Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Dip. Ivonne Aracelly Ortega Pacheco.
4.- Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	MC.
5.- Fecha de presentación ante el Pleno de la Comisión Permanente.	14 de enero de 2026.
6.- Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	14 de enero de 2026.
7.- Turno a Comisión.	Unidas de Trabajo y Previsión Social, y de Igualdad de Género.

II.- SINOPSIS

Disponer que las personas empleadoras que cuenten con cincuenta o más personas trabajadoras deberán realizar, al menos cada dos años, una auditoría salarial con perspectiva de género, a fin de identificar posibles brechas de remuneración y prestaciones entre mujeres y hombres que desempeñen trabajos de igual valor. Señalar que los resultados de dichas auditorías sean conservados y puestos a disposición de la autoridad laboral cuando esta lo requiera. Indicar que cuando las auditorías identifiquen brechas salariales injustificadas, las personas empleadoras deberán elaborar planes de acción correctivos con metas y plazos razonables para su eliminación.



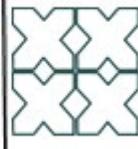
III.- ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD

El derecho de iniciativa se fundamenta en la fracción II del artículo 71 y la facultad del Congreso de la Unión para legislar en la materia se sustenta en las fracciones X y XXXII del artículo 73, en relación con el artículo 123 Apartado A respecto a la Ley Federal del Trabajo, y en la fracción XXXII del artículo 73 en relación con los artículos 1º párrafo 3º y 4º, párrafo primero respecto a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

IV.- ANÁLISIS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

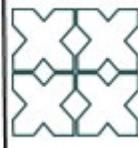
La iniciativa, cumple en general con los requisitos formales que se exigen en la práctica parlamentaria y que de conformidad con el artículo 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, son los siguientes:

Encabezado o título de la propuesta; planteamiento del problema que la iniciativa pretenda resolver; problemática desde la perspectiva de género; argumentos que la sustenten; fundamento legal; denominación del proyecto de ley o decreto; ordenamientos a modificar; texto normativo propuesto; artículos transitorios; lugar; fecha, nombre y rúbrica del iniciador.



V.- CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y DEL TEXTO QUE SE PROPONE

TEXTO VIGENTE	TEXTO QUE SE PROPONE
LEY FEDERAL DEL TRABAJO	DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LAS LEYES FEDERAL DEL TRABAJO, Y GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
No tiene correlativo	<p>PRIMERO. Se adicionan los artículos 132 Bis, 132 Ter, 132 Quáter y 132 Quinquies, todos a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 132 Bis. Las personas empleadoras que cuenten con cincuenta o más personas trabajadoras deberán realizar, al menos cada dos años, una auditoría salarial con perspectiva de género, cuyo objeto será identificar posibles brechas de remuneración y prestaciones entre mujeres y hombres que desempeñen trabajos de igual valor con base en criterios objetivos como puesto, responsabilidades, jornada y eficiencia, en términos del principio establecido en el artículo 86 de esta ley.</p>
No tiene correlativo	<p>Artículo 132-Ter. La auditoría salarial deberá contener, como mínimo:</p>



No tiene correlativo

I. Un análisis de remuneraciones, incentivos, bonos y prestaciones;

II. La comparación de puestos de trabajo de igual valor;

III. La identificación de diferencias salariales y de prestaciones injustificadas por género;

IV. Recomendaciones y medidas correctivas para eliminar las brechas detectadas.

Artículo 132 Quáter. Las personas empleadoras deberán conservar y poner a disposición de la autoridad laboral competente los resultados de las auditorías salariales cuando esta los requiera. La información se resguardará con las debidas medidas de protección de datos personales.

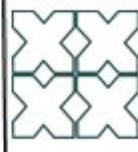
No tiene correlativo

Artículo 132 Quinques. Cuando la auditoría detecte brechas injustificadas, la persona empleadora deberá elaborar un plan de acción con plazos y metas concretas para corregirlas en un período no mayor a un año. La autoridad laboral podrá considerar los resultados de las auditorías como parte de sus visitas de inspección conforme al artículo 86 de esta Ley.



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**

LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO PARLAMENTARIO
DIRECCIÓN DE APOYO A COMISIONES
SUBDIRECCIÓN DE APOYO TÉCNICO-JURÍDICO A COMISIONES

LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

No tiene correlativo

El incumplimiento de estas obligaciones será sancionado conforme a lo previsto en los ordenamientos aplicables, privilegiando la corrección voluntaria de las irregularidades detectadas.

SEGUNDO. Se adiciona una fracción V Bis al artículo 12 de la Ley General Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para quedar como sigue:

Artículo 12. Corresponde al gobierno federal:

I a V. ...

V Bis. Promover, coordinar y evaluar la implementación de auditorías salariales con perspectiva de género en los sectores público y privado, como instrumento para reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres y fortalecer el principio de igualdad salarial.

VI. a VIII. ...

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 emitirá, dentro de los 120 días naturales siguientes a la entrada en vigor del presente decreto, los lineamientos técnicos para la realización de las auditorías salariales.

TERCERO. Las personas empleadoras sujetas a estas obligaciones contarán con un plazo de un año para efectuar su primera auditoría salarial.

Mariel López.