



ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 0544-2PO1-25

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

1.- Nombre de la Iniciativa.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de transparencia salarial.
2.- Tema de la Iniciativa.	Trabajo y Previsión Social.
3.- Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Dip. Mirna María de la Luz Rubio Sánchez.
4.- Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	Morena.
5.- Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara de Diputados.	08 de abril de 2025.
6.- Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	19 de marzo de 2025.
7.- Turno a Comisión.	Trabajo y Previsión Social.

II.- SINOPSIS

Desestimar información sobre la estructura retributiva en empresas que impidan identificar diferencias salariales injustificadas, negando cláusulas de confidencialidad o disposición interna que limite el derecho de las personas trabajadoras a conocer criterios y factores de fijación salarial que les afecte de forma directa, así como aquellas que obstaculicen la presentación de inconformidades ante diferencias de trato discriminatorias, tratándose de forma y monto del salario, especificando rangos retributivos aplicables al puesto, factores que puedan incidir en modificaciones a la remuneración y asentamientos de transparencia de las estructuras salariales y de los criterios objetivos empleados para determinar la remuneración, de manera que dicha información esté a disposición de las personas trabajadoras o de la autoridad laboral competente. Agregar prohibiciones a los trabajadores para verificar la equidad retributiva o en su caso denunciar cualquier práctica discriminatoria en materia de remuneración. Verificar que las disposiciones en materia de transparencia salarial y salario por trabajo de igual valor se cumplan solicitando a los patrones la exhibición de escalas retributivas, tabuladores, factores de valoración y demás documentación necesaria para corroborar la igualdad retributiva.



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, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

IV.- ANÁLISIS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

En la parte relativa al texto legal que se propone, se sugiere lo siguiente:

- Incluir el título de la Iniciativa con Proyecto de Decreto.
- Conforme a la terminología y desarrollo del proceso legislativo, previstos por los artículos 70 y 72 constitucionales, respectivamente, usar el término "Iniciativa con Proyecto de Decreto", toda vez que éste aún se encuentra en proceso de aprobación.

La iniciativa, salvo las observaciones antes señaladas cumple en general con los requisitos formales que se exigen en la práctica parlamentaria y que son los siguientes:

Encabezado o título de la propuesta; planteamiento del problema que la iniciativa pretenda resolver; problemática desde la perspectiva de género, en su caso; 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

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I. a la X. ...

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

TEXTO QUE SE PROPONE

DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO. Se **reforman** la fracción XI del artículo 5o; se **adiciona** un segundo párrafo al artículo 24; se **reforma** la fracción VI del artículo 25; se **adiciona** un segundo párrafo al artículo 56; se **adiciona** un segundo párrafo al artículo 86; se **adicionan** las fracciones XXXIV, XXXV, XXXVI y XXXVII al artículo 132; se **adiciona** la fracción XVII Ter al artículo 133; se **adiciona** la fracción XII al artículo 135; se **adiciona** el artículo 153-Y; y se **adiciona** la fracción IV Bis al artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 5o. ...

I. a X. ...

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad; **así como la negativa a proporcionar información sobre la estructura retributiva que impida identificar disparidades salariales injustificadas las cuales**



XII. a la **XV.** ...

Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

No tiene correlativo

Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. a la **V.** ...

VI. La forma y el monto del salario;

VII. a la **X.** ...

puedan ser susceptibles de reclamación en términos de la presente ley.

XII. a XV. ...

Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

En ningún caso podrá establecerse cláusula de confidencialidad o disposiciones internas que limiten el derecho de las personas trabajadoras a conocer los criterios y factores de fijación salarial que les afecten directamente, así como aquellas que obstaculicen la presentación de inconformidades ante posibles diferencias de trato discriminatorias.

Artículo 25. ...

I. a V. ...

VI. La forma y el monto del salario, **especificando las escalas o rangos retributivos aplicables al puesto, los criterios objetivos de asignación salarial y los factores que puedan incidir en modificaciones a la remuneración;**

VII a X. ...



Artículo 56. ...

No tiene correlativo

Artículo 86.- ...

No tiene correlativo

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.

Para determinar la igualdad en las condiciones laborales, incluida la remuneración, deberán utilizarse criterios objetivos y transparentes, basados en el valor equivalente del trabajo desempeñado, los cuales deberán ser verificables por las personas trabajadoras o la autoridad laboral competente.

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.

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo anterior, se garantizará la transparencia de las estructuras salariales y de los criterios objetivos empleados para determinar la remuneración, de modo



Artículo 132. Son obligaciones de las personas empleadoras:

I. a la **XXXIII.** ...

No tiene correlativo

que esta información esté a disposición de las personas trabajadoras o de la autoridad laboral competente.

Artículo 132. ...

I. a XXXIII. ...

XXXIV. Implementar y mantener actualizado un sistema transparente de información sobre tabuladores salariales, escalas retributivas y criterios objetivos de asignación de remuneraciones, desagregado por sexo, puesto, categoría profesional y cualquier otro factor relevante, a fin de garantizar la igualdad salarial por trabajo de igual valor; el cual estará a disposición de las personas trabajadoras, así como de las autoridades.

XXXV. Cumplir en tiempo y forma con los requerimientos, visitas o procedimientos de inspección que efectúe la autoridad laboral competente en materia de transparencia e igualdad salarial, proporcionando la documentación, registros e información necesarios en los términos y plazos establecidos en esta Ley;

XXXVI. Pagar las diferencias salariales retroactivas, cuando se determine mediante resolución firme la existencia de discriminación retributiva por razón de



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

I. a la **XVII Bis.** ...

No tiene correlativo

XVIII. ...

Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

I. a la **XI.** ...

género, origen étnico, discapacidad u otros factores para trabajo de igual valor; y

XXXVII. Abstenerse de realizar actos de represalia, imponer sanciones o establecer restricciones contra las personas trabajadoras que recaben, soliciten o compartan información salarial con la finalidad de verificar la equidad retributiva o denunciar cualquier práctica discriminatoria en materia de remuneración conforme a lo establecido en el artículo 135 fracción XII de la presente ley.

Artículo 133. ...

I. a XVII Bis. ...

XVII Ter. Negarse a proporcionar información sobre escalas salariales, criterios de determinación de salarios o rangos de remuneración para puestos o categorías equivalentes cuando sea solicitada por las personas trabajadoras; y

XVIII. ...

Artículo 135. ...

I. a XI. ...



No tiene correlativo

No tiene correlativo

XII. Difundir información salarial de las personas trabajadoras sin su consentimiento, excepto cuando sea para verificar la equidad retributiva o atender requerimientos de la autoridad laboral.

Artículo 153-Y. En las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Transparencia Salarial, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán las encargadas de:

I. Verificar que se difundan adecuadamente entre las personas trabajadoras las escalas salariales, rangos de remuneración y criterios objetivos para la determinación de salarios, en conformidad con el principio de equidad retributiva;

II. Implementar mecanismos que garanticen el acceso de las personas trabajadoras a la información sobre salarios correspondientes a trabajos de igual valor, respetando la protección de datos personales;

III. Supervisar que los niveles salariales cumplan con el principio de equidad retributiva contenido en el artículo 86 de esta Ley;

IV. Revisar periódicamente la aplicación del principio de equidad salarial, verificando que la asignación de sueldos y escalas salariales en la empresa sea clara y objetiva, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral vigente;



Artículo 540. La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I. a la **IV.** ...

No tiene correlativo

V. ...

V. Elaborar un informe anual sobre transparencia y equidad salarial, el cual deberá ser presentado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a fin de que pueda realizar una supervisión efectiva del cumplimiento del artículo 86 de esta Ley; y

VI. Vigilar que se cumpla con las disposiciones de esta Ley en materia de transparencia salarial.

Artículo 540. ...

I. a IV. ...

IV Bis. Verificar que las disposiciones en materia de transparencia salarial y salario igual por trabajo de igual valor se cumplan, solicitando a los patrones la exhibición de escalas retributivas, tabuladores, factores de valoración y demás documentación necesaria para corroborar la igualdad retributiva;

V. ...

TRANSITORIOS.

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

SEGUNDO. Las empresas que, a la fecha de entrada en vigor del presente Decreto, cuenten con más de cincuenta



trabajadores, dispondrán de un plazo de noventa días naturales para constituir las Comisiones Mixtas de Transparencia Salarial a que se refiere el artículo 153-Y de esta Ley.

TERCERO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los sesenta días naturales siguientes a la entrada en vigor de este Decreto, emitirá los lineamientos o disposiciones administrativas que resulten necesarios para la correcta implementación de las obligaciones en materia de transparencia salarial, sin que ello implique la creación de nuevas estructuras ni requiera partidas presupuestales adicionales.

Nathalie Martínez Matus.