

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXVII Legislatura

PROMOVENTE: DIPUTADAS ITZEL SOLEDAD CASTILLO ALMANZA, CLAUDIA GABRIELA CABALLERO CHAVEZ, MYRNA ISELA GRIMALDO IRACHETA, CECILIA SOFÍA ROBLEDO SUÁREZ, YAILE TAMEZ DE LA PAZ

ASUNTO RELACIONADO: PRESENTAN INICIATIVA DE REFORMA A LA FRACCION XVII BIS DEL ARTICULO 133, LA FRACCION X DEL ARTICULO 423 Y EL ARTICULO 995 Y SE ADICIONA LA FRACCION XVII TER AL ARTICULO 133, LA FRACCION X BIS DEL ARTICULO 423 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

INICIADO EN SESIÓN: Martes 03 de Marzo de 2026

SE TURNÓ A LA (S) COMISIÓN (ES): COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

Mtro. Joel Treviño Chavira
Oficial Mayor

MESA DIRECTIVA DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN P R E S E N T E. –

Las suscritas **Diputadas Itzel Soledad Castillo Almanza, Claudia Gabriela Caballero Chávez, Myrna Isela Grimaldo Iracheta, Cecilia Sofía Robledo Suárez, Aile Tamez de la Paz** e integrantes del Grupo Legislativo Partido Acción Nacional de la Septuagésima Séptima Legislatura del H. Congreso del Estado de Nuevo León, de conformidad con los artículos 86, 87 y 88 de la Constitución Política del Estado de Nuevo León y con fundamento en los artículos 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nuevo León, acudimos a esta soberanía a proponer el siguiente proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo, en materia de brecha salarial, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

De acuerdo con el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, es trabajo digno o decente todo aquel que respeta la dignidad humana de la persona trabajadora sin distinción alguna, incluyendo la de género, y en el que se garantiza la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, asegurando el mismo acceso a las oportunidades de empleo y de condiciones.

No obstante, la realidad dista de lo previsto en el texto normativo. La igualdad formal reconocida por la ley no se ha traducido plenamente en igualdad material dentro del mercado laboral. De acuerdo con el Instituto Mexicano para la Competitividad, México requiere mecanismos efectivos para cerrar la brecha salarial de género, pues las mujeres perciben, en promedio, alrededor de 15% menos que los hombres por trabajos equivalentes.

La brecha salarial de género se refiere a la diferencia en las remuneraciones entre mujeres y hombres por realizar un trabajo de igual valor.

La realización de un trabajo de igual valor. Según la Organización Internacional del Trabajo, esta brecha constituye un reflejo de desigualdades estructurales que se perpetúan en el entorno laboral, derivadas de factores como la segregación ocupacional, la infravaloración del trabajo tradicionalmente desempeñado por mujeres y la persistencia de sesgos en los sistemas de compensación.

Hablar de brecha salarial no implica únicamente señalar una disparidad económica; implica reconocer una desigualdad estructural que impacta directamente en la autonomía y el proyecto de vida de las mujeres. Los ingresos determinan decisiones fundamentales: el acceso a la educación, la posibilidad de ahorro, la planificación familiar y la calidad de vida. Asimismo, la autonomía económica se encuentra estrechamente vinculada con la autonomía patrimonial, elemento clave para romper círculos de violencia, particularmente la violencia económica y patrimonial.

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, una proporción significativa de mujeres ha experimentado violencia económica o patrimonial a lo largo de su vida, lo cual evidencia que la desigualdad en los ingresos no es un fenómeno aislado, sino parte de una estructura más amplia de subordinación. En América Latina, además, se estima que aproximadamente el 25% de las mujeres no cuenta con ingresos propios, lo que profundiza su vulnerabilidad.

El indicador más común para medir la brecha salarial de género consiste en calcular la diferencia porcentual entre el salario promedio de los hombres y el de las mujeres en un momento determinado, tomando como referencia el salario masculino. Este instrumento permite identificar la magnitud del problema, pero por sí mismo resulta insuficiente si no se acompaña de medidas normativas que garanticen transparencia y rendición de cuentas.

En este sentido, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos ha señalado que una de las herramientas más eficaces para reducir la brecha salarial es la implementación de esquemas obligatorios de “pay gap reporting”, es decir, la obligación de las empresas de reportar públicamente sus diferencias salariales por género. La experiencia comparada demuestra que estos mecanismos resultan más efectivos cuando existe la participación de una instancia independiente que supervise y verifique la información reportada, así como cuando se contemplan sanciones por incumplimiento.

Países como Dinamarca, Francia, Suiza y el Reino Unido han incorporado sistemas de transparencia salarial con distintos niveles de intervención estatal, observándose resultados positivos cuando el diseño institucional contempla supervisión externa, herramientas estandarizadas de cálculo y consecuencias jurídicas claras.

En el ámbito nacional, el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo establece que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. Asimismo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres dispone la obligación de promover acciones para erradicar prácticas retributivas desiguales y reducir la brecha salarial de género en todos los ámbitos de la vida profesional y laboral.

Sin embargo, la sola declaración del principio no ha sido suficiente para erradicar las diferencias injustificadas en las remuneraciones. Por ello, la presente iniciativa propone fortalecer el marco jurídico vigente mediante la incorporación expresa de la prohibición de pagar salarios diferenciados por razón de género en trabajos de igual valor, así como la creación de mecanismos de reporte y transparencia salarial que permitan identificar, prevenir y corregir dichas prácticas.

Cerrar la brecha salarial no es únicamente una cuestión de justicia social; es una condición indispensable para garantizar el derecho al trabajo digno, la igualdad sustantiva y la autonomía económica de las mujeres. La reforma propuesta busca

transformar el principio en realidad, dotando al orden jurídico de herramientas eficaces para hacer exigible el derecho a igual salario por trabajo de igual valor.

Por lo antes expuesto, se propone el siguiente proyecto de:

DECRETO

ÚNICO. – Se reforma la fracción XVII Bis del artículo 133, la fracción X del artículo 423 y el artículo 995 y se adiciona la fracción XVII Ter al artículo 133, la fracción X Bis del artículo 423, todo a la **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, para quedar como sigue:

Artículo 133.- (...)

I. a XVII.- (...)

XVII Bis. - Obligar a las personas trabajadoras a permanecer de pie durante la totalidad de la jornada laboral y prohibirles tomar asiento periódicamente durante el desarrollo de sus funciones;

XVII Ter. - Pagar un salario distinto a personas trabajadoras, cuando desempeñen un mismo puesto o uno de igual valor, bajo iguales condiciones de jornada, responsabilidades y eficiencia; y

...

Artículo 423.- (...)

I.- a IX. (...)

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

X Bis. - Las personas empleadoras deberán establecer mecanismos internos confidenciales, accesibles y libres de represalias para la recepción y atención de quejas relacionadas con brechas salariales por razón de género; y

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

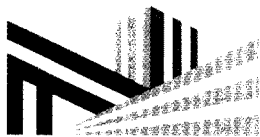
...

Artículo 995.- Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV, XV, **XVII Ter.** - y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización.

TRANSITORIO

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

MONTERREY, NUEVO LEÓN, A FECHA DE SU PRESENTACIÓN.



H. CONGRESO
DEL ESTADO DE
NUEVO LEÓN
LXXVII LEGISLATURA

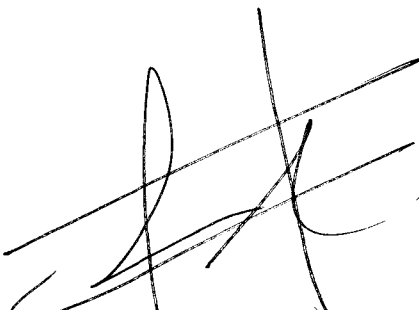


ATENTAMENTE

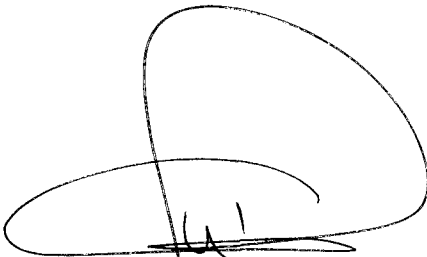
GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



DIP. AILE TAMEZ DE LA PAZ



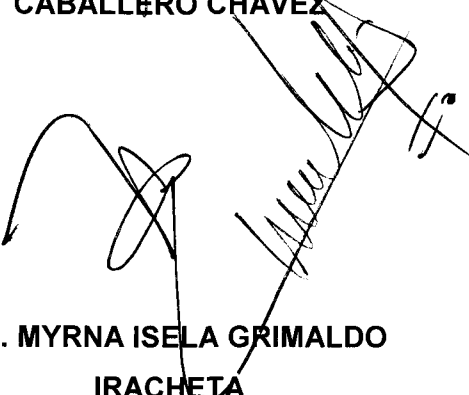
DIP. ITZEL SOLEDAD CASTILLO
ALMANZA



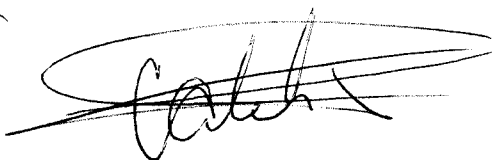
DIP. CLAUDIA GABRIELA
CABALLERO CHÁVEZ



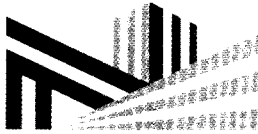
DIP. CECILIA SOFÍA ROBLEDO
SUÁREZ



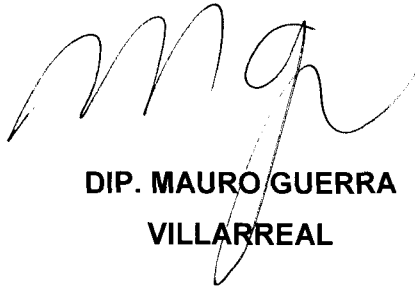
DIP. MYRNA ISELA GRIMALDO
IRACHETA



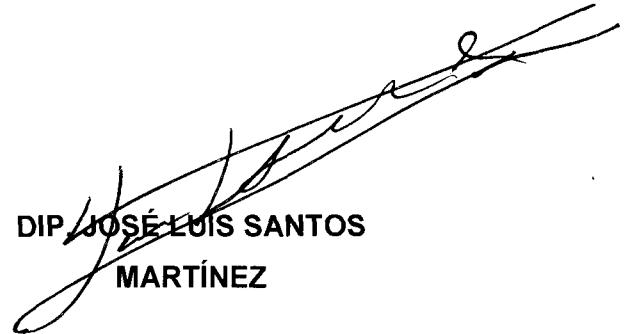
DIP. CARLOS ALBERTO DE LA
FUENTE FLORES



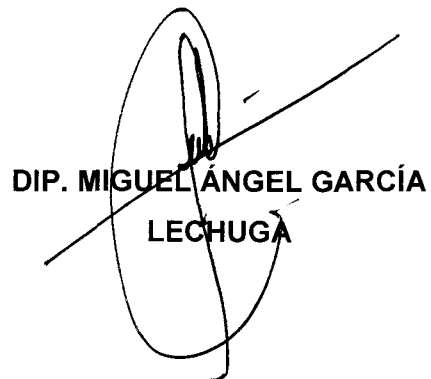
H. CONGRESO
DEL ESTADO DE
NUEVO LEÓN
LXXVII LEGISLATURA



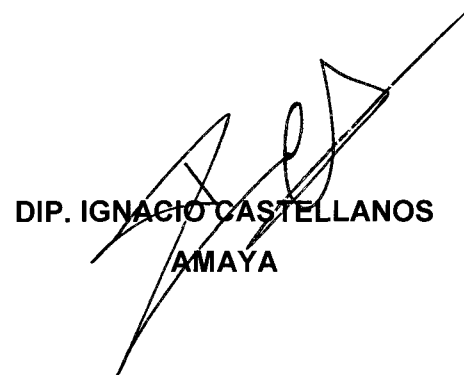
DIP. MAURO GUERRA
VILLARREAL



DIP. JOSÉ LUIS SANTOS
MARTÍNEZ



DIP. MIGUEL ÁNGEL GARCÍA
LECHUGA



DIP. IGNACIO CASTELLANOS
AMAYA