

DIP. MARTHA SOLEDAD ÁVILA AVENTURA
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
III LEGISLATURA
P R E S E N T E

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 122, apartado A, fracción segunda, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; el artículo 29 y 30 de la Constitución Política de la Ciudad de México; el artículo 12, fracción segunda, y el artículo 21 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y el artículo 95 y 101 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración de este H. Congreso la siguiente **Proposición con punto de acuerdo de urgente y obvia resolución por la que se exhorta respetuosamente a los Congresos de las Entidades Federativas para que, en el ámbito de sus respectivas atribuciones adecuen sus marcos normativos en materia de igualdad salarial a fin de erradicar la brecha salarial en México**, al tenor de la siguiente:

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La desigualdad salarial es un problema histórico que afecta a las mujeres en la mayoría de los países. Desde su incorporación al mundo laboral, el trabajo de las mujeres ha sido considerado secundario y de apoyo, lo que ha perpetuado una discriminación salarial injustificada. Además, los estereotipos negativos en torno al trabajo femenino han llevado a la reducción de las oportunidades laborales disponibles para ellas, limitando su acceso a puestos de mayor responsabilidad y mejor remuneración. Esta situación no solo es injusta, sino que también frena el desarrollo económico y social de las naciones al no aprovechar el potencial completo de su fuerza laboral.

En todas las regiones, las mujeres reciben salarios inferiores a los de los hombres. **A nivel mundial, se calcula que sus ingresos son un 20% menores.** La igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas siguen enfrentando obstáculos debido a las desigualdades históricas y estructurales que perduran en las relaciones de poder entre géneros.¹

ONU MUJERES sostiene que, en el Convenio sobre igualdad de remuneración de la OIT, la igualdad de remuneración por trabajo igual significa que todas las personas

¹ ONU. Día Internacional de la Igualdad Salarial, disponible en: <https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day>

trabajadoras tienen derecho a recibir la misma remuneración no sólo por la realización de tareas idénticas, sino que también por trabajos diferentes que impliquen igual valor.²

El disminuir la brecha salarial implica una serie de beneficios para todas las personas y el desarrollo económico del país. Abona al respeto y la garantía de los derechos humanos de las mujeres trabajadoras y al fortalecimiento de un mercado laboral y económico competitivo que necesita personas motivadas y que desempeñen sus actividades a un nivel óptimo, generando un salario que coincida con su aportación de valor.³

Por otra parte, en México, la brecha salarial de género sigue siendo una realidad preocupante. Según el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres es del 16%, lo que significa que, en promedio, **por cada 100 pesos que un hombre percibe, una mujer sólo recibe 84 pesos**. Esta disparidad persiste en diversos sectores y regiones del país, lo que pone de manifiesto la necesidad urgente de adoptar medidas para lograr una verdadera igualdad salarial.⁴

El análisis realizado por el IMCO, basado en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), revela que los estados de Colima, Baja California Sur y Tlaxcala son los que presentan la mayor desigualdad en los ingresos laborales de hombres y mujeres. Esta disparidad no solo refleja una cuestión de justicia social, sino también un obstáculo para el desarrollo económico y la equidad en el país. Es crucial que se tomen medidas a nivel local y federal para abordar esta problemática de manera efectiva.

Varios factores contribuyen a esta brecha salarial. En primer lugar, **las horas de trabajo**: las mujeres dedican más del doble de tiempo que los hombres a actividades no remuneradas, como el cuidado del hogar y la familia, lo que reduce su disponibilidad para dedicarse a trabajos remunerados. En segundo lugar, **la posición jerárquica**: las mujeres suelen estar concentradas en puestos de entrada, y pocas logran acceder a posiciones de liderazgo, debido en parte a la falta de flexibilidad para compaginar sus responsabilidades familiares con su carrera profesional.

Además, el **nivel educativo** también juega un papel importante: las mujeres con mayor preparación tienden a acceder a mejores puestos y sectores más remunerados, aunque

² ONU MUJERES. Todo lo que necesita saber para impulsar la igualdad salarial, disponible en: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/g/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>

³ ONU MUJERES. ¿Por qué hay que combatir la brecha salarial?, disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/por-que-hay-que-combatirla>

⁴ Brecha salarial entre hombres y mujeres: ¿Qué estados tienen las mejores condiciones?, El Economista, disponible en: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-Que-estados-tienen-las-mejores-condiciones-20240307-0029.html>

estas oportunidades aún son limitadas. Finalmente, la concentración de personas del mismo sexo en sectores específicos es otro factor determinante, ya que las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores con menor remuneración, lo que perpetúa la desigualdad salarial.

El pasado 15 de noviembre se publicó un decreto en materia de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, así como en materia de igualdad salarial. Dentro de las principales modificaciones se encuentra el principio de "*a trabajo igual, salario igual*" que establece explícitamente la obligación del Estado de erradicar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Esta disposición se incorpora en el artículo 123 de la Constitución, tanto en su apartado A como en su apartado B, y tiene como **objetivo principal garantizar que todas las personas reciban el mismo salario por realizar las mismas funciones, sin importar su sexo, género o nacionalidad.**

Este cambio constitucional refleja un compromiso claro hacia la igualdad de género en el ámbito laboral, y establece una base legal sólida para eliminar la discriminación salarial que históricamente ha afectado a las mujeres, quienes suelen percibir salarios inferiores por el mismo trabajo realizado en comparación con sus colegas varones.

Además, el decreto establece que las leyes posteriores deberán definir los mecanismos específicos para reducir y eventualmente erradicar la brecha salarial de género. Esto implica no solo la creación de normativas que promuevan la transparencia salarial, sino también la implementación de estrategias de monitoreo y evaluación que permitan identificar y corregir cualquier tipo de discriminación salarial en el ámbito público y privado. A través de estas medidas, se busca crear un entorno laboral más equitativo, donde las mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades de remuneración que los hombres, eliminando las barreras estructurales que perpetúan la desigualdad en los salarios. **En este contexto, es fundamental que tanto el Congreso de la Unión como las legislaturas locales actúen con celeridad para ajustar sus marcos normativos a la reforma constitucional, ya que solo mediante una legislación oportuna y coherente se podrá garantizar el cumplimiento de este derecho fundamental.**

Otro aspecto fundamental de esta reforma es que implica un cambio cultural en la concepción del trabajo remunerado, al reconocer que las mujeres, a pesar de realizar el mismo trabajo que los hombres, han sido históricamente subvaloradas en términos salariales. El decreto, por tanto, no solo modifica la ley, sino que también promueve una visión más justa e igualitaria sobre el valor del trabajo, independientemente del género. De este modo, se impulsa una transformación en los sectores productivos y en las empresas, que deberán ajustar sus políticas salariales a las nuevas normativas para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad salarial. **Es imperativo que los estados, en sus respectivas competencias, legislen sin dilaciones en esta materia, ya que la reforma constitucional establece un marco claro que debe ser complementado por leyes locales que aseguren su aplicación efectiva en cada entidad federativa.**

II. ANTECEDENTES

1. El 8 de octubre de 2024, la Presidenta; Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, presentó ante la Cámara de Senadores una iniciativa con proyecto de decreto por el que se reformaron diversos artículos 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. El Senado de la República aprobó el dictamen respectivo el 24 de octubre del presente año.
2. El 5 de noviembre de 2024, la Cámara de Diputados aprobó la minuta con 468 votos en pro y fue enviada a los Congresos Locales para su aprobación.
3. Por lo anterior, el pasado 15 de noviembre del presente año se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 40., 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.**

III. FUNDAMENTO LEGAL

PRIMERO. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belém do Pará", señala en su artículo 5 lo siguiente:

Artículo 5

*Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. **Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.***

SEGUNDO. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123 establece que:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

A. (...)

*VII. **A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo, género ni nacionalidad.** Las leyes establecerán los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género.*

(...)

TERCERO. El Reglamento del Congreso de la Ciudad de México en el artículo 123 señala que:

Artículo 123. *Toda resolución del Congreso tendrá el carácter* de ley, decreto, iniciativa, acuerdo **o proposición con punto de acuerdo y se comunicarán a las instancias correspondientes por la o el Presidente.** En el caso de las leyes y los decretos, se remitirán a la o el Jefe de Gobierno en la siguiente forma: "El Congreso de la Ciudad de México Decreta": (texto de la ley o decreto).

III. RESOLUTIVOS

Por los razonamientos y argumentos antes expuestos, someto al conocimiento, análisis y aprobación correspondiente la siguiente proposición con punto de acuerdo de urgente y obvia resolución:

ÚNICO. Se exhorta respetuosamente a los Congresos de las Entidades Federativas para que, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, adecuen sus marcos normativos en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres, con el objetivo de erradicar la brecha salarial de género que persiste en el país. Esto con el fin de garantizar el acceso a condiciones laborales justas y equitativas para todas las mujeres mexicanas.

Dado en el Congreso de la Ciudad de México, al mes de noviembre de 2024.

Suscribe

Pedro Haces Lago

Diputado Pedro Haces Lago

Título	Punto de Acuerdo Igualdad Salarial
Nombre de archivo	PA_EXHORTAR_CONGR...AD_SALARIAL_F.pdf
Identificación del documento	8e5366cb105434bfaaf752e46d6efce3c6f8d4f8
Formato de fecha del registro de auditoría	DD / MM / YYYY
Estado	● Firmado

Historial del documento

 ENVIADO	19 / 11 / 2024 13:48:54 UTC	Enviado para su firma a Dip. Pedro Haces (enrique.haces@congresocdmx.gob.mx) por enrique.haces@congresocdmx.gob.mx IP: 187.202.211.194
 VISUALIZADO	19 / 11 / 2024 13:49:05 UTC	Visualizado por Dip. Pedro Haces (enrique.haces@congresocdmx.gob.mx) IP: 187.202.211.194
 FIRMADO	19 / 11 / 2024 13:49:30 UTC	Firmado por Dip. Pedro Haces (enrique.haces@congresocdmx.gob.mx) IP: 187.202.211.194
 COMPLETADO	19 / 11 / 2024 13:49:30 UTC	El documento se ha completado.