DIP. CECILIA VADILLO OBREGÓN
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
III LEGISLATURA

Ciudad de México, a 11 de marzo de 2025

DIP. MARTHA SOLEDAD ÁVILA VENTURA
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
P R E S E N T E

La que suscribe, **Diputada Cecilia Vadillo Obregón**, integrante del Grupo Parlamentario de Morena del Congreso de la Ciudad de México, III Legislatura, con fundamento en los artículos 30, numeral 1, inciso b), de la Constitución Política de la Ciudad de México; 4, fracción XXI, y 12, fracción II, de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 95, fracción II y 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración de este H. Congreso, la siguiente

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES, LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, Y LA LEY DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y RENDICIÓN DE CUENTAS, TODAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO, EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES, al tenor de la siguiente:

E X P O S I C I Ó N D E M O T I V O S

La brecha salarial de género persiste como una de las manifestaciones más evidentes de desigualdad en la sociedad contemporánea. A pesar de los avances normativos y legislativos en materia de equidad de género, la discriminación salarial sigue afectando de manera estructural a las mujeres. En México, y particularmente en la Ciudad de México, las mujeres enfrentan menores oportunidades de acceso a empleos bien remunerados y condiciones laborales equitativas en comparación con sus pares masculinos. Esta problemática no solo limita el desarrollo económico de las mujeres, sino que también afecta negativamente la economía nacional, impidiendo el pleno aprovechamiento del talento y la fuerza laboral del país.

Doc ID: 8515406c0bf5e3bacbb2697de4949f37455c33a4

Con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para 2024, en la Ciudad de México había más de 2.1 millones de mujeres ocupadas, lo que representa el 45.1 % de la población económicamente activa en la capital. Pese a ello, la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo ha señalado que las mujeres siguen percibiendo un salario inferior al de los hombres. La brecha salarial en la Ciudad de México es del 8.2 %, mientras que a nivel nacional ronda el 23.6 %.[1] Aunque la capital presenta cifras más favorables que el promedio del país, la desigualdad persiste y afecta el desarrollo profesional y económico de las mujeres.

Si bien es cierto que la participación de las mujeres en el empleo formal en México ha mostrado un crecimiento sostenido, persisten brechas importantes que es vital superar. De acuerdo con datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) a octubre de 2024, el número de mujeres aseguradas ha aumentado en un 18.7% en los últimos seis años, en contraste con el 6.6 % de los hombres. Sin embargo, pese a ello, las mujeres siguen representando solo el 40.2 % del total de personas aseguradas, lo que refleja una diferencia de género en el acceso al empleo formal.

Por otro lado, la distribución del empleo entre sectores productivos muestra que la mayoría de las mujeres se concentran en industrias de transformación, servicios y comercio, mientras que su presencia en sectores estratégicos como la construcción, la agricultura y la industria eléctrica sigue siendo marginal.[2]

Las desigualdades de género en el acceso a un empleo digno no solo se reflejan en la participación laboral, sino también en los salarios. Aunque las mujeres han visto un crecimiento salarial superior al de los hombres en los últimos años, su ingreso promedio

[1] Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México. “Más de 2 millones 116 mujeres tienen empleo remunerado en la Ciudad de México”. 7 de marzo de 2023. Consultado en: https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/mas-de-2-millones-116-mil-mujeres-tienen-empleo-remunerado-en-la-ciudad-de-mexico

[2] Comisión Nacional de Salarios Mínimos. “Creció 12.2 puntos más el empleo formal de las mujeres que de los hombres”, Boletín No. 10/2024, 18 de noviembre de 2024. Consultado en: https://www.gob.mx/conasami/prensa/crecio-12-2-puntos-mas-el-empleo-formal-de-las-mujeres-que-de-los-hombres?idiom=es#:~:text=Respecto%20al%20salario%20base%20de,salario%20de%20609.59%20pesos%20diarios
.

Doc ID: 8515406c0bf5e3bacbb2697de4949f37455c33a4

diario sigue siendo menor: 537.29 pesos frente a los 609.59 pesos que perciben los hombres.

A pesar de que la brecha salarial ha disminuido ligeramente, con un incremento real del salario de las mujeres de un 19.4 % desde 2018 frente al 18.7% de los hombres, las diferencias aún evidencian desigualdades estructurales en el mercado laboral. Esta segregación ocupacional impide que las mujeres accedan a trabajos con mejores salarios y prestaciones.

De acuerdo con el Informe sobre la brecha de género a nivel mundial 2024[3] del Foro Económico Mundial, México ocupa el puesto 33 de 146 países evaluados en materia de igualdad de género. No obstante, en términos de disparidad salarial, el país se encuentra en el lugar 119, reflejando una profunda inequidad en la remuneración de las mujeres.

En la misma venia, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ha reportado que en México, por cada 100 pesos que gana un hombre, una mujer percibe solo 86 pesos por el mismo trabajo[4]. Esta disparidad se debe a múltiples factores, incluyendo la falta de acceso a puestos de liderazgo, la distribución desigual de las responsabilidades del hogar y el sesgo de género en la contratación y promoción laboral.

La brecha salarial no solo se debe a la diferencia en la ocupación de mujeres y hombres en el mercado laboral, sino también a una serie de barreras estructurales que perpetúan la desigualdad. En el informe "Las mexicanas y el trabajo", del Instituto Nacional de las Mujeres[5], se logra sistematizar estas barreras considerando las siguientes problemáticas:

- Discriminación salarial: Las mujeres reciben menores ingresos que los hombres por el mismo trabajo, sin que medie un criterio objetivo que lo justifique.

[3] Foro Económico Mundial. *Informe sobre la brecha de género a nivel mundial* 2024. Junio, 2024.
[4] Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México. Los avances legislativos relacionados con la erradicación de la brecha salarial por razón de género contribuyen a garantizar el derecho de las mujeres a participar en el trabajo digno. Boletín 02/2025, 2 de enero de 2025. Consultado en: https://cdhcm.org.mx/2025/01/los-avances-legislativos-relacionados-con-la-erradicacion-de-la-brecha-salarial-por-razon-de-genero-contribuyen-a-garantizar-el-derecho-de-las-mujeres-a-participar-en-el-trabajo-digno/
[5] Instituto Nacional de las Mujeres. *Las mexicanas y el trabajo II.* Inmujeres, septiembre de 2003.

Doc ID: 8515406c0bf5e3bacbb2697de4949f37455c33a4

- Segregación ocupacional: Las mujeres están subrepresentadas en sectores con altos salarios, como tecnología y finanzas, y sobre representadas en trabajos de cuidados y servicios.
- Menor acceso a oportunidades de formación y desarrollo profesional: Las mujeres tienen menos posibilidades de capacitarse y acceder a empleos con mayor remuneración.
- Cargas de trabajo no remunerado: Las mujeres dedican más del doble de horas que los hombres a labores de cuidado y del hogar, lo que reduce su disponibilidad para el empleo formal y el desarrollo profesional.
- Discriminación en la promoción y permanencia en el empleo: La maternidad sigue siendo una causa de despidos y limitación de ascensos laborales.

Frente a la gravedad y persistencia histórica de estas problemáticas, el 3 de octubre de 2024, la presidenta de México, Claudia Sheinbaum Pardo, presentó un paquete de reformas constitucionales y legales orientadas a garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Consciente de las desigualdades que limitan el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, propuso modificar la Constitución federal y siete leyes secundarias para fortalecer la perspectiva de género y el derecho a una vida libre de violencia.

Entre las medidas propuestas se incluía la incorporación de la igualdad sustantiva en la Carta Magna, la paridad de género en la administración pública y la obligatoriedad de ajustes en las instituciones de seguridad y procuración de justicia. Asimismo, se establecen disposiciones para eliminar la brecha salarial de género y garantizar que las fiscalías cuenten con áreas especializadas en delitos por razón de género, reafirmando el compromiso del Estado con la protección y los derechos de las mujeres mexicanas.

Tras recorrer el proceso legislativo necesario para su entrada en vigor, el pasado 15 de noviembre fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el cual se reforman los artículos 4, 21, 41, 73, 116, 122 y 123 de la Constitución Política de los Estados

Doc ID: 8515406c0bf5e3bacbb2697de4949f37455c33a4

Unidos Mexicanos en materia de igualdad sustantiva[6]. Tras su aprobación, resuelta por unanimidad en ambas Cámaras del Congreso de la Unión, la reforma entró en vigor, consolidando avances fundamentales en la garantía de los derechos de las mujeres.

Entre los principales logros de esta modificación constitucional, destaca la obligación del Estado de garantizar el goce y ejercicio efectivo del derecho a la igualdad sustantiva, el deber reforzado de protección para mujeres, niñas, niños y adolescentes, la implementación de la perspectiva de género en la seguridad pública y la institucionalización de la paridad de género en la administración pública federal, estatal y municipal. Asimismo, se establecen mecanismos para erradicar la brecha salarial de género y fortalecer las fiscalías especializadas en delitos de violencia contra las mujeres.

Con la entrada en vigor de esta reforma, recae ahora sobre los congresos locales la exigencia de armonizar sus marcos jurídicos para asegurar que las disposiciones constitucionales sean aplicables en todo el país. Esta armonización es clave para garantizar la aplicación efectiva de la reforma y evitar vacíos normativos que obstaculicen su cumplimiento.

La aprobación de la reforma a nuestra Carta Magna en materia de igualdad sustantiva ha marcado un hito en la lucha por la equidad de género en México, pero su impacto solo podrá asegurarse en la medida en que los congresos locales tengan la capacidad de traducir los principios constitucionales en un andamiaje jurídico e institucional que garantice el ejercicio cotidiano del derecho a la igualdad sustantiva y la erradicación de la violencia de género. Así pues, si bien la legislación federal ya reconoce el principio de que a trabajo igual debe corresponder un salario igual, es imperativo continuar este impulso, fortaleciendo ahora el marco normativo de la Ciudad de México para garantizar la eliminación de la brecha salarial.

[6] Diario Oficial de la Federación, 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. 15 de noviembre de 2024. Consultado en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5743185&fecha=15/11/2024#gsc.tab=0

Doc ID: 8515406c0bf5e3bacbb2697de4949f37455c33a4

La brecha salarial entre hombres y mujeres en la Ciudad de México y en el resto del país sigue siendo un obstáculo significativo para la equidad de género. A pesar de los avances legislativos y las políticas públicas implementadas, persisten desafíos estructurales que limitan el acceso de las mujeres a trabajos bien remunerados y condiciones laborales equitativas.

La lucha por la igualdad salarial es parte de un esfuerzo más amplio por la consolidación de los derechos de las mujeres. Reconocer la necesidad de reformas constitucionales es un paso esencial para garantizar que la equidad de género no sea solo un ideal, sino una realidad tangible para todas las mexicanas. Solo mediante la implementación de medidas efectivas y la voluntad política de transformar el orden jurídico será posible cerrar la brecha salarial y avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria.

En este contexto, presentamos la siguiente iniciativa para reformar la Constitución Política de la Ciudad de México, en armonía con las transformaciones impulsadas desde el Gobierno de México y replicadas en las entidades federativas para garantizar el derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres. Esta propuesta responde al legado de décadas de lucha por la ampliación y consolidación de sus derechos. Con ello, reafirmamos nuestro compromiso de establecer un marco legal integral que reconozca la contribución fundamental de las mujeres al desarrollo de la Ciudad de México y garantice las condiciones para su pleno ejercicio de derechos.

En mérito de lo anterior, son de atenderse los siguientes:

A R G U M E N T O S

1. Que desde 2020, la Asamblea General de las Naciones Unidas, a través de su resolución A/RES/74/399, decidió declarar al 18 de septiembre de cada año, Día Internacional de la Igualdad Salarial, reconociendo que la igualdad de remuneración es un objetivo necesario para lograr la realización de los derechos humanos y la igualdad de género, requiriendo el esfuerzo de todas las partes para alcanzarla.

Doc ID: 8515406c0bf5e3bacbb2697de4949f37455c33a4

2. Que la Constitución Política de los Estados Mexicanos consagra en su artículo 4 el derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres y que, sobre ese principio, a partir de las reformas entradas en vigor el 15 de noviembre de 2024, se establece en su artículo 123, lo mismo en el apartado A, que corresponde a las personas trabajadoras del sector privado, como al apartado B, referido a las personas trabajadoras de los Poderes de la Unión, que a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo ni género. Para garantizar la aplicación de este principio, las leyes establecerán los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género.

3. Que, como efecto de las reformas señaladas en el numeral anterior, inició un proceso de modernización y armonización legislativa que ha implicado modificaciones a diversas disposiciones secundarias, en materia de erradicación de la brecha salarial por razones de género. En tal sentido, destaca la reforma a la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 86 señala: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual". Además, se establece la obligación del Estado de reducir la brecha salarial de género, para lo cual se deberán promover acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

4. Que la Constitución Política de la Ciudad de México reconoce, en su artículo 11, la contribución de las mujeres al desarrollo de la ciudad y, con base en ello, obliga a las autoridades a adoptar todas las medidas necesarias, temporales y permanentes, para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres.

5. Que la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México reconoce la existencia de obligaciones para garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres por parte de los entes públicos de la Ciudad de México. En particular, su artículo 21, fracción VI, establece la responsabilidad de las

Doc ID: 8515406c0bf5e3bacbb2697de4949f37455c33a4

autoridades de garantizar el derecho a la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Para mayor ilustración de la propuesta de reforma, se presenta el siguiente cuadro comparativo:

LEY DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA CIUDAD DE MÉXICO	
LEY VIGENTE	PROPUESTA DE REFORMA
Artículo 5.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por: **I. - IX.** …	**Artículo 5.-** Para los efectos de esta Ley se entenderá por: **I.** … **I Bis. Brecha Salarial de Género: Diferencia de la retribución salarial entre mujeres y hombres derivada de razones de género, respecto de la realización de un trabajo remunerado de igual valor;** **II. - IV.** … **IV Bis. Igualdad Salarial: Remuneración igual por un trabajo de igual valor, sin distinción de sexo, género, identidad de género, origen étnico, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, entre otras;** **V. - IX.** …
Artículo 7.- La persona Titular de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México podrá suscribir convenios, a través de la Secretaría de las Mujeres, a fin de: **I. - III.** … **IV.** Coadyuvar en la elaboración e integración de iniciativas y políticas de cooperación para	**Artículo 7.-** La persona Titular de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México podrá suscribir convenios, a través de la Secretaría de las Mujeres, a fin de: **I. - III.** … **IV.** Coadyuvar en la elaboración e integración de iniciativas y políticas de cooperación para

Doc ID: 8515406c0bf5e3bacbb2697de4949f37455c33a4

el desarrollo de mecanismos de participación igualitaria de mujeres y hombres, en los ámbitos público y privado.	el desarrollo de mecanismos de participación igualitaria de mujeres y hombres, en los ámbitos público y privado**, en la toma de decisiones y en la vida familiar, de cuidados, social, laboral, política, social, laboral, política, deportiva, cultural y civil.**
Artículo 10.- La Política en materia de igualdad sustantiva que se desarrolle en todos los ámbitos de Gobierno en la Ciudad de México, deberá considerar los siguientes lineamientos: **I. - X**. … **XI.** Fomentar la observancia del principio de corresponsabilidad social mediante la promoción y difusión de planes de conciliación laboral, familiar, tanto en instituciones públicas como privadas.	**Artículo 10.-** La Política en materia de igualdad sustantiva que se desarrolle en todos los ámbitos de Gobierno en la Ciudad de México, deberá considerar los siguientes lineamientos: **I. - X**. … **XI.** Fomentar la observancia del principio de corresponsabilidad social mediante la promoción y difusión de planes de conciliación laboral, familiar **y de cuidados**, tanto en instituciones públicas como privadas.
Artículo 23.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, los entes públicos deberán: **I. - VIII.** … **IX.** Fomentar la adopción voluntaria de programas de igualdad por parte del sector privado, para ello se generarán diagnósticos de los que se desprendan las carencias y posibles mejoras en torno a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;	**Artículo 23.-** Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, los entes públicos deberán: **I.** **I Bis. Diseñar, ejecutar y evaluar políticas públicas y medidas para eliminar la brecha de género, en especial la salarial tanto en los sectores público como privado;** **II. - VIII.** … **IX. Promover la implementación** de programas de igualdad por parte del sector privado, para ello se generarán diagnósticos de los que se desprendan las carencias y posibles mejoras en torno a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;

Doc ID: 8515406c0bf5e3bacbb2697de4949f37455c33a4

X. – XIV. … **XV.** Garantizar el derecho de acceso a la información relativa a los planes de igualdad de las empresas.	**IX Bis. Solicitar que las empresas y las personas empleadoras del sector privado publiquen anualmente sus políticas salariales y la composición de sus remuneraciones desagregada por género;** **X. – XIV**. … **XV.** Garantizar el derecho de acceso a la información relativa a los planes de igualdad**, las políticas salariales y la composición salarial desagregada por género** de las empresas y personas empleadoras del sector privado.

LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO	
LEY VIGENTE	PROPUESTA DE REFORMA
Artículo 4.- Los principios rectores de esta Ley son: **I. – VIII. …**	**Artículo 4.-** Los principios rectores de esta Ley son: **I. – IV.** … **IV Bis. La igualdad salarial;** **V. – VIII.** …

LEY DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO	
LEY VIGENTE	PROPUESTA DE REFORMA
Artículo 24.- Para el cumplimiento de los objetivos de esta Ley, los sujetos obligados deberán cumplir con las siguientes obligaciones, según corresponda, de acuerdo a su naturaleza:	**Artículo 24.-** Para el cumplimiento de los objetivos de esta Ley, los sujetos obligados deberán cumplir con las siguientes obligaciones, según corresponda, de acuerdo a su naturaleza:

Doc ID: 8515406c0bf5e3bacbb2697de4949f37455c33a4

I. – XXIII. …	**I. – XXIII.** …
XXIV. Las demás que resulten de la normatividad aplicable.	**XXIV. Elaborar y publicar un informe anual que incluya las políticas salariales adoptadas y la composición salarial desagregada por género.** **XXV. Las demás que resulten de la normatividad aplicable.**

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a consideración de este H. Congreso de la Ciudad de México, el siguiente

P R O Y E C T O D E D E C R E T O

PRIMERO. Se adicionan las fracciones I Bis y IV Bis al artículo 5, y las fracciones I Bis y IX Bis al artículo 23, y se reforma el artículo 7, fracción IV; artículo 10, fracción X; y artículo 23, fracciones IX y XV, de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México, para quedar como sigue:

LEY DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA CIUDAD DE MÉXICO

Artículo 5.- …

I. …
I Bis. Brecha Salarial de Género: Diferencia de la retribución salarial entre mujeres y hombres derivada de razones de género, respecto de la realización de un trabajo remunerado de igual valor;
II. – **IV.** …
IV Bis. Igualdad Salarial: Remuneración igual por un trabajo de igual valor, sin distinción de sexo, género, identidad de género, origen étnico, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, entre otras;
V. – IX. …

Doc ID: 8515406c0bf5e3bacbb2697de4949f37455c33a4

Artículo 7.- …

I. - III. …
IV. Coadyuvar en la elaboración e integración de iniciativas y políticas de cooperación para el desarrollo de mecanismos de participación igualitaria de mujeres y hombres, en los ámbitos público y privado**, en la toma de decisiones y en la vida familiar, de cuidados, social, laboral, política, social, laboral, política, deportiva, cultural y civil.**

Artículo 10.- …

I. - X. …
XI. Fomentar la observancia del principio de corresponsabilidad social mediante la promoción y difusión de planes de conciliación laboral, familiar **y de cuidados**, tanto en instituciones públicas como privadas.

Artículo 23.- …

I.
I Bis. Diseñar, ejecutar y evaluar políticas públicas y medidas para eliminar la brecha de género, en especial la salarial tanto en los sectores público como privado;
II. - VIII. …
IX. Promover la implementación de programas de igualdad por parte del sector privado, para ello se generarán diagnósticos de los que se desprendan las carencias y posibles mejoras en torno a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;
IX Bis. Solicitar que las empresas y las personas empleadoras del sector privado publiquen anualmente sus políticas salariales y la composición de sus remuneraciones desagregada por género;
X. - XIV. …
XV. Garantizar el derecho de acceso a la información relativa a los planes de igualdad**, las políticas salariales y la composición salarial desagregada por género** de las empresas y personas empleadoras del sector privado.

Doc ID: 8515406c0bf5e3bacbb2697de4949f37455c33a4

SEGUNDO. Se adiciona una fracción IV Bis al artículo 5, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, para quedar como sigue:

LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Artículo 4.- …

I. - **IV.** …
IV Bis. La igualdad salarial;
V. - **VIII.** …

TERCERO. Se adiciona una nueva fracción XXIV, recorriéndose las siguientes, de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, para quedar como sigue:

LEY DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Artículo 24.- …

I. - **XXIII.** …
XXIV. Elaborar y publicar un informe anual que incluya las políticas salariales adoptadas y la composición salarial desagregada por género.
XXV. Las demás que resulten de la normatividad aplicable.

T R A N S I T O R I O S

PRIMERO. Remítase a la Jefatura de Gobierno para su promulgación y publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

Doc ID: 8515406c0bf5e3bacbb2697de4949f37455c33a4

Dado en el Recinto Legislativo de Donceles, el 11 de marzo de 2025.

A T E N T A M E N T E

DIP. CECILIA VADILLO OBREGÓN

Plaza de la Constitución No. 7, Centro Histórico
Quinto Piso, Oficina 506
Tel. 55 5130 1980, Ext. 2514
www.congresocdmx.gob.mx

Doc ID: 8515406c0bf5e3bacbb2697de4949f37455c33a4

Título	Reformas a diversas disposiciones del marco jurídico de la...
Nombre de archivo	Reforma_a_diversa...ldad_salarial.pdf
Id. del documento	8515406c0bf5e3bacbb2697de4949f37455c33a4
Formato de la fecha del registro de auditoría	DD / MM / YYYY
Estado	Firmado

Historial del documento

ENVIADO	**11 / 03 / 2025** 06:03:53 UTC	Enviado para firmar a Cecilia Vadillo Obregón (cecilia.vadillo@congresocdmx.gob.mx) por cecilia.vadillo@congresocdmx.gob.mx. IP: 189.217.89.48
VISTO	**11 / 03 / 2025** 06:04:03 UTC	Visto por Cecilia Vadillo Obregón (cecilia.vadillo@congresocdmx.gob.mx) IP: 189.217.89.48
FIRMADO	**11 / 03 / 2025** 06:05:29 UTC	Firmado por Cecilia Vadillo Obregón (cecilia.vadillo@congresocdmx.gob.mx) IP: 189.217.89.48
COMPLETADO	**11 / 03 / 2025** 06:05:29 UTC	Se completó el documento.