

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y DE LA LEY DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA CIUDAD DE MÉXICO, PARA RECONOCER LA DIFERENCIA SALARIAL INJUSTIFICADA COMO VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, SUSCRITA POR EL DIPUTADO PEDRO HACES LAGO, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA.

El suscrito, Pedro Haces Lago, Diputado del Grupo Parlamentario de Morena de la III Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 120, apartado A, fracciones I y II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 1, 3, 7, apartado A, 9 apartado D, 29 y 30 de la Constitución Política de la Ciudad de México; artículos 1, 3, 12 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; los artículos 4, 5, 95, 96, y del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México; el artículo 4, fracción V del Código de Responsabilidad Parlamentaria del Congreso de la Ciudad de México; someto a la consideración de este H. Pleno, la presente **Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México y de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México, para reconocer la diferencia salarial injustificada como violencia contra las mujeres.**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. PROBLEMÁTICA A RESOLVER

A pesar de los marcos normativos internacionales y nacionales que garantizan la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, en México persiste una realidad estructural de desigualdad salarial que coloca a las mujeres en una posición de desventaja económica y social. Esta situación se manifiesta en la llamada "**brecha salarial de género**", entendida como la diferencia promedio en los ingresos percibidos por mujeres y hombres, aún cuando desempeñan funciones de igual

valor, con iguales niveles de responsabilidad, formación y experiencia. En la Ciudad de México, esta brecha se expresa de forma preocupante en sectores como la educación, la salud, el comercio minorista y los servicios, donde las mujeres representan una mayoría en la fuerza laboral, pero sus remuneraciones son significativamente menores en comparación con las de sus colegas varones.

Dicha desigualdad constituye una forma de violencia estructural y simbólica que socava el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, al limitar su autonomía económica y profundizar su dependencia financiera. La diferencia salarial injustificada no sólo es una injusticia en sí misma, sino que produce efectos negativos en cadena: **reduce el ahorro, las pensiones y el acceso a crédito de las mujeres, al tiempo que perpetúa estereotipos de género que asignan menor valor al trabajo femenino, tanto remunerado como no remunerado.**¹ Esta práctica normalizada e invisibilizada dentro de muchas organizaciones constituye una forma encubierta de violencia laboral, que debe ser visibilizada y sancionada.

Los mecanismos tradicionales de protección en materia laboral, aunque relevantes, no han sido suficientes para erradicar la discriminación salarial de género. Las mujeres enfrentan además obstáculos para denunciar estas prácticas, como la falta de transparencia en las estructuras salariales, el temor a represalias o despido, la normalización de las desigualdades y la carencia de rutas institucionales claras para la reparación del daño. De ahí la necesidad de reconocer la **diferencia salarial injustificada como una modalidad de violencia laboral** en términos de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, y de establecer expresamente la **igualdad salarial como principio rector**, con el objetivo de prevenir, atender y erradicar esta forma de discriminación.

En ese sentido, la presente iniciativa tiene como objetivo establecer un marco normativo en la Ciudad de México que garantice la igualdad salarial entre hombres y mujeres, erradicando la violencia laboral relacionada con la diferencia salarial injustificada por el mismo trabajo.

¹ ONU Mujeres. *El progreso de las mujeres en el mundo 2019-2020: Familias en un mundo cambiante*, 2020, disponible en: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Progress-of-the-worlds-women-2019-2020-es.pdf>.

La implementación de esta iniciativa contribuirá de manera significativa a la igualdad de género en el ámbito laboral, permitiendo que mujeres y hombres reciban una compensación justa y equitativa por el mismo trabajo, en consonancia con los principios de no discriminación,

II. ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en sus observaciones a México, ha señalado con preocupación la persistencia de brechas salariales y ha urgido al Estado mexicano a adoptar acciones legislativas y administrativas que permitan combatir eficazmente esta desigualdad.² En congruencia con ello, la presente iniciativa **responde a un mandato de armonización normativa con los estándares internacionales de derechos humanos, fortaleciendo el marco jurídico local con un enfoque de derechos, género y no discriminación.**

Reconocer la diferencia salarial injustificada como violencia laboral no sólo tiene un valor simbólico y declarativo, sino que abre la puerta a mecanismos más efectivos de visibilización, denuncia, prevención y sanción. Al incorporar esta figura dentro del catálogo de violencias reconocidas por la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se fortalece la capacidad del Estado para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de toda forma de violencia, incluida la que se ejerce en los entornos laborales mediante prácticas de desigualdad remunerativa.

Asimismo, el reconocimiento de la igualdad salarial como principio rector implica un compromiso transversal del Estado con la justicia económica de las mujeres. Significa que toda política, programa, estrategia institucional o acción gubernamental en el ámbito de esta ley debe incorporar medidas orientadas a garantizar la equidad retributiva, incluyendo el monitoreo de brechas salariales, la promoción de la transparencia salarial y la sanción a quienes perpetúan prácticas discriminatorias en los centros de trabajo, públicos o privados.

² Comité CEDAW, Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México (CEDAW/C/MEX/CO/9), 2018.

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.³

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres es una problemática persistente en nuestro país. A pesar de los avances en materia de igualdad de género, las mujeres continúan enfrentando una brecha salarial significativa por realizar el mismo trabajo que sus colegas masculinos. Esta situación no solo perpetúa la injusticia económica, sino que también contribuye a la violencia laboral en sus diversas formas.

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 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.⁴

³ ONU. Día Internacional de la Igualdad Salarial, disponible en: <https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day>

⁴ ONU MUJERES. Todo lo que necesita saber para impulsar la igualdad salarial, disponible en: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>

También señala que en el año 2020, **Nueva Zelandia** aprobó una modificación a Ley de Igualdad de Remuneración, con la que se planea garantizar que **las mujeres y los hombres reciban el mismo salario por un trabajo diferente pero de igual valor.**⁵

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.⁶

Además, la promoción de la igualdad salarial es crucial para combatir la pobreza y la desigualdad que enfrentan muchas mujeres, especialmente aquellas que son madres solas o que viven en condiciones de vulnerabilidad económica. La desigualdad salarial perpetúa ciclos de pobreza, ya que las mujeres que reciben salarios más bajos suelen enfrentar mayores dificultades para satisfacer las necesidades básicas de sus familias. Esto también se traduce en pensiones de jubilación insuficientes, que afectan no solo a las mujeres, sino también a sus hijos y dependientes, limitando sus oportunidades de desarrollo y bienestar a largo plazo.

Por otro lado, garantizar medidas de igualdad salarial no solo aborda las disparidades económicas, sino que también contribuye a construir una sociedad más equitativa en la distribución de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres. Al fomentar la equidad en el ámbito laboral, se crean las condiciones para que todas las personas puedan desarrollarse plenamente, tanto en su vida personal como profesional. Esto incluye reconocer y valorar el trabajo de cuidado, que tradicionalmente ha recaído desproporcionadamente sobre las mujeres, promoviendo así un equilibrio que beneficie a toda la sociedad.

Es igualmente fundamental trabajar en la transformación de los estereotipos de género que limitan las aspiraciones y oportunidades de las mujeres en diversas

⁵ *Idem.*

⁶ 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>

profesiones. Al fomentar una cultura que valore la competencia y el talento de las mujeres para ocupar cualquier tipo de empleo, se puede incrementar su representación en campos mejor remunerados, que históricamente han estado dominados por hombres. Esta transformación cultural no sólo empodera a las mujeres, sino que también enriquece el mercado laboral, al incorporar diversas perspectivas y habilidades que benefician a la economía en su conjunto.

Por otra parte, el pasado 18 de septiembre se conmemoró el **Día Internacional de la Igualdad Salarial**, una fecha que simboliza un avance significativo en la lucha por la equidad en el ámbito laboral. Este día no sólo busca visibilizar la desigualdad salarial que enfrentan las mujeres en todo el mundo, sino que también resalta la **urgencia de implementar políticas efectivas que garanticen condiciones laborales justas y equitativas**.

La conmemoración del Día Internacional de la Igualdad Salarial es un llamado a la acción para que tanto gobiernos como empresas reconozcan la importancia de erradicar la brecha salarial de género. En muchos países, las mujeres continúan ganando menos que sus contrapartes masculinos, lo que limita su capacidad para desarrollarse plenamente, tanto en el ámbito profesional como personal.

Al visibilizar la necesidad de mejorar las condiciones laborales para las mujeres, se fomenta un entorno en el que todas las personas, independientemente de su género, pueden aspirar a alcanzar su máximo potencial. Promover la igualdad salarial no solo es una cuestión de justicia social, sino que también es esencial para el crecimiento económico y el desarrollo sostenible de cualquier sociedad.

III. FUNDAMENTO LEGAL Y EN SU CASO, SOBRE SU CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD

PRIMERO.- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belém do Pará”:

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 la Ciudad de México:

Artículo 10

Ciudad productiva

(...)

B. Derecho al trabajo

(...)

4. Las autoridades de la Ciudad, de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con las leyes aplicables y en el ámbito de sus competencias, promoverán:

b) La igualdad sustantiva en el trabajo y el salario;

TERCERO.- La Constitución Política de la Ciudad de México:

Artículo 11

Ciudad Incluyente

(...)

C. Derechos de las mujeres

*Esta Constitución reconoce la contribución fundamental de las mujeres en el desarrollo de la ciudad, promueve la **igualdad sustantiva** y la paridad de género. Las autoridades adoptarán todas las medidas necesarias, temporales y permanentes, para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres.*

(...)

CUARTO.- La Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México:

*Artículo 21.- Los entes públicos están obligados a **garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres**, de acuerdo con lo establecido en los artículos 1° y 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a las disposiciones relativas de la Constitución Política de la Ciudad de México, de los tratados e instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, de la jurisprudencia internacional, y de las leyes en materia de derechos humanos a nivel federal y local. Para lo cual deberán garantizar:*

(...)

VI. El derecho de igualdad salarial entre mujeres y hombres

IV. ORDENAMIENTOS A MODIFICAR

1. LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO.
2. LEY DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA CIUDAD DE MÉXICO

V. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN

| LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO | |
|--|---|
| TEXTO VIGENTE | TEXTO PROPUESTO |
| Artículo 4. Los principios rectores de esta Ley son: I. a VIII. IX. Acceso a la justicia: | Artículo 4. Los principios rectores de esta Ley son: I. a VIII. ... IX. Acceso a la justicia; |

| | |
|---|---|
| SIN CORRELATIVO | X. La igualdad salarial. |
| <p>Artículo 7. Las modalidades de violencia contra las mujeres son:</p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. Violencia Laboral: Es aquella que ocurre cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género;</p> <p>...</p> <p>IV. a X. ...</p> | <p>Artículo 7. Las modalidades de violencia contra las mujeres son:</p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. Violencia Laboral: Es aquella que ocurre cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la diferencia salarial injustificada por la realización de un trabajo de mismo valor dentro de un centro laboral, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género;</p> <p>....</p> <p>IV. a X. ...</p> |
| LEY DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA CIUDAD DE MÉXICO | |
| TEXTO VIGENTE | PROPUESTA DE MODIFICACIÓN |
| <p>Artículo 23.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, los entes públicos deberán:</p> <p>I. a VIII. ...</p> | <p>Artículo 23.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, los entes públicos deberán:</p> <p>I. a VIII. ...</p> |

| | |
|---|--|
| <p>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;</p> <p>X. a XV. ...</p> | <p>IX. Garantizar la creación 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;</p> <p>X. a XV. ...</p> |
|---|--|

VI. TEXTO PROPUESTO

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

PROYECTO DE DECRETO

PRIMERO.- Se adiciona una fracción X al artículo 4 y se reforma la fracción III del artículo 7 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México:

Artículo 4. Los principios rectores de esta Ley son:

I. a VIII. ...

IX. Acceso a la justicia;

X. La igualdad salarial.

Artículo 7. Las modalidades de violencia contra las mujeres son:

I. a II. ...

III. **Violencia Laboral:** Es aquella que ocurre cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, **la diferencia salarial injustificada por la realización de un trabajo de mismo valor dentro de un centro laboral**, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género;

...

IV. a X. ...

SEGUNDO.- Se reforma la fracción IX del artículo 23 de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México.

Artículo 23.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, los entes públicos deberán:

I. a VIII. ...

IX. **Garantizar la creación** 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;

X. a XV. ...

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Remítase a la persona titular de 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 el día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

Salón de Sesiones del Congreso de la Ciudad de México, al mes de mayo de 2025.

SUSCRIBE

DIPUTADO PEDRO HACES LAGO.