



DIP. PABLO TREJO PÉREZ

DIP. JESÚS SESMA SUÁREZ.
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO,
III LEGISLATURA.

P R E S E N T E

Quien suscribe, **Diputado Pablo Trejo Pérez**, Vicecoordinador del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, III Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122, Apartado A, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, 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; 5 fracción I, 79 fracción VI, 82, 95 fracción II y 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración de esta Soberanía, la siguiente: **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA CIUDAD DE MÉXICO, EN MATERIA DE TRANSPARENCIA SALARIAL**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ciudad de México, aunque vanguardista en muchos aspectos, aún enfrenta una brecha salarial de género significativa. Las mujeres, por el mismo trabajo o uno de igual valor, a menudo reciben una remuneración menor que sus colegas hombres. Esta diferencia no se debe a la falta de cualificación, esfuerzo o responsabilidad, sino a una infravaloración histórica y sistémica del trabajo de las mujeres y a sesgos inconscientes en las estructuras retributivas de las empresas.

De acuerdo con el Informe Global de la Brecha de Género 2024 del Foro Económico Mundial, tomaría 134 años llegar a la paridad de género entre mujeres y hombres. Esto es, con un avance en promedio anual de 0.24 puntos porcentuales, como se avanza actualmente a nivel mundial. Esta cifra da cuenta del reto que aún persiste en la búsqueda de la igualdad sustantiva.

México se ubica en la posición 33 de 146 países, al cerrar la brecha de género en 76.8%, con un incremento de 0.26% de 2023 a 2024, un avance ligeramente mayor al promedio mundial. El informe atribuye el incremento al aumento de la participación económica y



DIP. PABLO TREJO PÉREZ

el empoderamiento político de las mujeres, con un porcentaje de paridad de 63.3% en puestos de liderazgo y 60.6% en la fuerza laboral.¹

En el caso de la Ciudad de México, persiste una brecha salarial de género del 16.86% por cada 100 pesos que perciben los hombres, las mujeres reciben solo 83.14.² Esta desigualdad impacta de forma desproporcionada a las mujeres, limita su autonomía económica, restringe el acceso a prestaciones como seguridad social, pensiones y créditos, y genera un efecto acumulativo que mantiene condiciones de vulnerabilidad y dependencia económica a lo largo de la vida laboral y en la vejez.

La falta de transparencia salarial es un factor clave detrás de esta brecha. Aunque la Ley Federal del Trabajo obliga a los empleadores a informar a los trabajadores sobre las condiciones laborales, incluido el sueldo, no existe un requisito legal explícito que exija la publicación del salario completo en las ofertas de empleo.

En este sentido, en la actualidad el concepto de transparencia salarial emerge como una necesidad imperativa, no solo como un principio ético, sino como una herramienta práctica para construir organizaciones más justas, eficientes y confiables. La adopción de políticas de salarios abiertos es un paso decisivo hacia la verdadera equidad en el lugar de trabajo.

Uno de los argumentos más poderosos a favor de la implementación de la transparencia salarial es su rol indispensable en la reducción de las brechas de pago sistémicas, especialmente la brecha salarial de género y raza. El secretismo en los salarios actúa como un velo que permite que las disparidades injustificadas persistan. Cuando los empleados desconocen cuánto ganan sus colegas por realizar el mismo trabajo, es imposible identificar y rectificar la discriminación.

La transparencia, por el contrario, obliga a justificar las diferencias salariales con criterios objetivos, como la experiencia, el rendimiento o las responsabilidades, y no con factores demográficos. Al exponer las discrepancias, la política salarial se somete a escrutinio, catalizando acciones correctivas que garantizan que el principio de "igual remuneración por igual trabajo" se cumpla rigurosamente.

En un entorno transparente, sin embargo, los empleados entienden cómo se vincula su desempeño con su remuneración. Esto crea una línea de visión clara entre el esfuerzo y la recompensa, fomentando una cultura de alto rendimiento. Saber que la progresión

¹ Fuente Consultada: Transparencia en brecha salarial por género en la Ciudad de México. Ciudad de México: INFO CDMX, 2025.

² Fuente consultada: Guía "Brecha Salarial de Género: Ideas para Cerrarla" es un documento elaborado por la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México.



DIP. PABLO TREJO PÉREZ

salarial se basa en méritos claros motiva a los individuos a mejorar y a asumir mayores responsabilidades.

La transparencia salarial no es una tendencia pasajera, sino una evolución necesaria en la gestión moderna de recursos humanos. Actúa como un motor de equidad, desmantelando las brechas de pago discriminatorias. Simultáneamente, impulsa la eficiencia y la lealtad al alinear claramente el valor del trabajo con la recompensa económica.

Por lo anteriormente señalado, la presente iniciativa retoma una de las propuestas realizadas en la *Guía para la Reducción de la Brecha Salarial de Género* elaborada por la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México³, en la cual *la transparencia salarial tiene un atractivo simple: permite a las personas trabajadoras saber si su salario está a la altura del de sus colegas, y pone una cifra concreta a la diferencia salarial entre mujeres y hombres. Esto proporciona a las personas trabajadoras y a sus representantes sindicales una prueba tangible para abogar por una remuneración justa y permite detectar la discriminación. Además, la transparencia fomenta la rendición de cuentas, ya que obliga a las personas tomadoras de decisiones a fundamentar sus determinaciones con criterios objetivos.*

Incorporar el concepto e implementación de la transparencia salarial en la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México contribuye a la reducción de desigualdades y evita la discrecionalidad en la fijación de sueldos.

La brecha salarial es una de las manifestaciones más visibles de la discriminación estructural de género en el mercado laboral, y su eliminación requiere herramientas contundentes.

I. ENCABEZADO O TÍTULO DE LA PROPUESTA;

Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona la fracción VI Ter al artículo 5, se reforma la fracción II del artículo 10 y se adiciona la fracción IV Bis al artículo 16 de la Ley para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México, en materia de transparencia salarial.

³ Ibidem.



DIP. PABLO TREJO PÉREZ

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA QUE LA INICIATIVA PRETENDA RESOLVER;

La igualdad sustantiva en el ámbito laboral es un derecho constitucional y legal, pilar del desarrollo económico, político y social de las mujeres en el país. La Constitución Política de la Ciudad de México dispone que, en lo relativo al derecho al trabajo, las autoridades de la Ciudad promoverán la igualdad sustantiva en el trabajo y el salario.

Por su parte, la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México señala que los entes públicos están obligados a garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo el derecho de igualdad salarial entre mujeres y hombres (Art. 21).

Sin embargo, a pesar de contar con estos principios no se ha garantizado la erradicación de una brecha salarial de género, ya que esta refiere también a la distribución desigual de hombres y mujeres en la estructura organizacional, y no solo a las diferencias salariales dentro de un mismo puesto. La brecha salarial de género, más allá de ser una simple comparación salarial, es un indicador que permite revelar dinámicas socioeconómicas más amplias relacionadas con el acceso igualitario a oportunidades laborales y ascensos dentro de las organizaciones.⁴

Abordar esta disparidad, que afecta desproporcionadamente a mujeres, jóvenes y grupos minoritarios, es esencial para liberar el potencial productivo y mejorar la calidad de vida de todos sus habitantes.

Por tal motivo, la presente iniciativa busca incorporar la transparencia salarial en la Ley para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México, como una herramienta para disminuir la brecha salarial de género y otras disparidades basadas en la raza o edad. Cuando los salarios son secretos, los empleadores pueden pagar menos a ciertas personas por el mismo trabajo sin enfrentar escrutinio.

Al hacer pública esta información, se obliga a las organizaciones a justificar sus decisiones de compensación con base en criterios objetivos como la experiencia, las habilidades y el desempeño, en lugar de características personales. Este acto de rendición de cuentas promueve la igualdad salarial de manera directa.

⁴ Fuente consultada: Guía "Brecha Salarial de Género: Ideas para Cerrarla" es un documento elaborado por la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México.



DIP. PABLO TREJO PÉREZ

III. PROBLEMÁTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, EN SU CASO;

La brecha salarial entre mujeres y hombres en la Ciudad de México constituye una forma de desigualdad estructural y de discriminación indirecta, que vulnera el derecho de las mujeres a la igualdad sustantiva y al trabajo en condiciones equitativas y dignas.

De acuerdo con el Protocolo para juzgar con perspectiva de género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2022) las desigualdades estructurales no derivan de actos aislados, sino de patrones históricos de discriminación que impactan de manera diferenciada a mujeres y hombres. El documento enfatiza que la discriminación indirecta ocurre cuando una norma o práctica aparentemente neutral coloca a las mujeres en desventaja, afectando el reconocimiento y la valoración de su trabajo.

Estas diferencias salariales, además de vulnerar los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, reproducen estereotipos de género y limitan la autonomía económica de las mujeres, perpetuando su exclusión de mejores condiciones laborales y de desarrollo profesional.

En este contexto, resulta indispensable que la legislación local establezca la transparencia salarial, como herramienta normativa para prevenir y corregir prácticas discriminatorias, fortalecer la rendición de cuentas y materializar el derecho constitucional a la igualdad sustantiva en el ámbito laboral.

IV. ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTEN;

- ONU Mujeres ha impulsado mecanismos legales para promover que los procesos de contratación incluyan rangos salariales visibles, ya que ello permite a las personas trabajadoras tomar decisiones informadas, reduce la opacidad y desincentiva la discriminación estructural que afecta especialmente a mujeres, jóvenes y minorías.
- La inclusión de la transparencia salarial en la Ley de Igualdad Sustantiva de la Ciudad de México transformaría este panorama de opacidad en uno de responsabilidad y equidad.
- El primer y más crucial impacto de la transparencia es hacer visible lo invisible. La medida obligaría a implementar instrumentos como el registro salarial desagregado por sexo, puesto, categoría profesional y tipo de remuneración, e incluso a realizar auditorías retributivas periódicas. Al hacer públicos estos datos (con las debidas salvaguardas de protección de datos personales), se facilita la identificación de las diferencias salariales injustificadas y se obliga a las



DIP. PABLO TREJO PÉREZ

organizaciones a analizar y justificar cualquier disparidad mayor a un umbral razonable.

- Cuando las mujeres conocen el rango salarial objetivo para su posición, pueden negociar su remuneración de manera más informada y equitativa, eliminando la asimetría de información que históricamente ha favorecido a la parte empleadora. Además, la transparencia ofrece una vía para la acción legal más sólida, pues proporciona la prueba de una posible discriminación.
- Una legislación de transparencia salarial impulsa un cambio cultural profundo en el sector público y privado. Obliga a las organizaciones a establecer criterios de valoración de puestos de trabajo objetivos, neutros y sin sesgos de género, que evalúen el puesto en función de las cualificaciones, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones laborales, y no en función de quién lo ocupa.

V. FUNDAMENTO LEGAL Y EN SU CASO SOBRE SU CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD;

PRIMERO. De conformidad con los artículos 30, Apartado 1, inciso b) de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12, fracción II de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México es facultad de los Diputados iniciar leyes y decretos.

SEGUNDO. En el plano constitucional federal, esta propuesta se sustenta en los artículos 1, 4 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que consagran los principios de igualdad y no discriminación, la igualdad entre mujeres y hombres, y el derecho a igual salario por trabajo de igual valor, respectivamente. Dichos preceptos imponen a todas las autoridades la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos conforme a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

TERCERO. Desde la perspectiva constitucional local, la iniciativa encuentra sustento en los artículos 4, apartado C; 9, apartado A, numeral 3; 10, apartado B; y 11, apartado C de la Constitución Política de la Ciudad de México, que obligan a las autoridades a garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, promover medidas de nivelación y acción afirmativa, y asegurar la igualdad salarial y laboral con enfoque de género.



DIP. PABLO TREJO PÉREZ

CUARTO. La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación surge como un esfuerzo del gobierno mexicano para promover condiciones laborales igualitarias y eliminar barreras estructurales de discriminación en el trabajo. Con este instrumento, se busca garantizar en el ámbito laboral el derecho a la no discriminación y la igualdad entre mujeres y hombres establecidos en el marco legal mexicano, reconociendo a los centros de trabajo que adopten procesos y prácticas a favor de estos derechos.

QUINTO. El Convenio 100 de la OIT, ratificado por México en 1952, establece la obligación de garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. El Convenio 111 de la OIT obliga a los Estados parte a eliminar toda forma de discriminación en el empleo y la ocupación. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), en su artículo 11, ordena asegurar los mismos criterios de selección en materia de empleo, así como igualdad en las condiciones de trabajo, incluida la remuneración.

Finalmente, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el derecho de toda persona a una remuneración equitativa y satisfactoria que proporcione como mínimo un salario igual por trabajo de igual valor, sin distinción alguna.

VI. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE LEY O DECRETO;

Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona la fracción VI Ter al artículo 5, se reforma la fracción II del artículo 10 y se adiciona la fracción IV Bis al artículo 16 de la Ley para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México, en materia de transparencia salarial.

VII. ORDENAMIENTOS A MODIFICAR;

LEY PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA CIUDAD DE MÉXICO	
(TEXTO VIGENTE)	(PROPUESTA DE MODIFICACIÓN)
Artículo 5.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por: ...	Artículo 5.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por: ...



DIP. PABLO TREJO PÉREZ

SIN CORRELATIVO	VI Ter. Transparencia salarial: conjunto de medidas, criterios y prácticas que permite a las personas trabajadoras conocer los criterios objetivos y la metodología utilizada para establecer los niveles de remuneración, desagregados por sexo, con el objeto de identificar, visibilizar y corregir posibles brechas salariales de género;
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. ... II. Garantizar que la planeación presupuestal incorpore la progresividad, la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos, acciones y convenios para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;	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. ... II. Garantizar que la planeación presupuestal incorpore la progresividad, la perspectiva de género, la transparencia salarial , apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos, acciones y convenios para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;
Artículo 16.- El Sistema deberá: I al III. ... SIN CONRRELATIVO	Artículo 16.- El Sistema deberá: I al III. ... IV Bis. Establecer lineamientos de transparencia salarial con la finalidad de garantizar el derecho de la igualdad salarial entre mujeres y hombres

VIII. TEXTO NORMATIVO PROPUESTO;

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a la consideración de esta H. Soberanía, el siguiente proyecto de:



DIP. PABLO TREJO PÉREZ

DECRETO

ÚNICO. Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan la fracciones VI Ter al artículo 5, se reforma la fracción II del artículo 10 y se adiciona la fracción IV Bis al artículo 16 de la Ley para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México, para quedar como sigue:

Ley para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México

Artículo 5.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

...

VI Ter. Transparencia salarial: conjunto de medidas, criterios y prácticas que permite a las personas trabajadoras conocer los criterios objetivos y la metodología utilizada para establecer los niveles de remuneración, desagregados por sexo, con el objeto de identificar, visibilizar y corregir posibles brechas salariales de género;

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. ...

II. Garantizar que la planeación presupuestal incorpore la progresividad, la perspectiva de género, **la transparencia salarial**, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos, acciones y convenios para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;

Artículo 16.- El Sistema deberá:

I al III. ...

IV Bis. Establecer lineamientos de transparencia salarial con la finalidad de garantizar el derecho de la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

ARTÍCULOS 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.



DIP. PABLO TREJO PÉREZ

SEGUNDO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

TERCERO. La reglamentación que derive de esta Ley deberá ser expedida dentro de los ciento ochenta días hábiles siguientes a su entrada en vigor.

Dado en el Palacio Legislativo de Donceles, Ciudad de México, a los 10 días del mes de febrero del año 2026.

ATENTAMENTE

Pablo Trejo Pérez
DIPUTADO PABLO TREJO PÉREZ

Certificado de firma

06/02/2026 12:15

Documento electrónico

Solicitante del proceso de firma Almacenado

Identificador: 69862E5C4F11265AB12C6B7C

Nombre y extensión: INI-TRANSPARENCIA SALARIAL-DIP PTP-06FEB2026.pdf

Descripción:

Cantidad de páginas: 3

Estado: Firmado

Firmantes: 1

Huella digital del contenido del documento original:

e61e73547ea84e5c69893868bb3364570412555ecd182a4fb3d6754680db4ab3

Huella digital del contenido del documento firmado:

a96ef6320f8127a82489e1fe9cf05ca0f180e54793cb08fef252c86ccc4a49bf

Nombre: Pablo Trejo Pérez

Compañía: SR LUZ SA DE CV

Correo electrónico: pablo.trejo@congresocdmx.gob.mx

Teléfono:

Dirección IP: 189.146.134.164

Fecha y hora de emisión

(America/Mexico_City):

06/02/2026 12:09

Constancia de conservación del documento firmado

Información de la constancia NOM-151

Información del emisor de la constancia NOM-151

Fecha de emisión:

06/02/2026 18:15:08 UTC (06/02/2026 12:15:08 Hora local de la Ciudad de México)

Nombre y extensión:

bc5bf2c4-6699-4a7e-83d1-a1ef68e6c29a.cons

Huella digital contenida en la constancia:

a96ef6320f8127a82489e1fe9cf05ca0f180e54793cb08fef252c86ccc4a49bf

Prestador de Servicios de Certificación (PSC):

PSC WORLD S.A. DE C.V.

Certificado PSC válido desde: 2017-07-19

Certificado PSC válido hasta: 2029-07-19

Firmantes

Firmante 1. Pablo Trejo Pérez

Atributos

Firma

Fecha

Tipo de actuación: Por su Propio

Derecho

Compañía:

Método de notificación: Correo

Correo: pablo.trejo@congresocdmx.gob.mx

Teléfono:

Emisor de la firma electrónica:

Dibujada en dispositivo

Plataforma: https://app.con-certeza.mx

ID: 69862FA56F99F26D4E4FBE40

IP: 189.146.134.164

Enviado: 06/02/2026

12:13:20

Aceptó Aviso de

Privacidad: 06/02/2026

12:14:55

Visto: 06/02/2026 12:15:02

Confirmado:

06/02/2026 12:15:02.451

Firmado:

06/02/2026 12:15:02.452

Firma con texto

Pablo Trejo Pérez

EL ESPACIO DEBAJO SE HA DEJADO EN BLANCO INTENCIONALMENTE

Método de validación de firmante:

Enlace de verificación

En el siguiente enlace se encuentra el portal para validar la constancia NOM-151 y el estado de integridad de este documento:
<https://app.con-certeza.mx/constancia/bc5bf2c4-6699-4a7e-83d1-a1ef68e6c29a>

