



III LEGISLATURA

## DIP. CLAUDIA SUSANA PÉREZ ROMERO

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



**PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO, DE URGENTE Y OBVIA RESOLUCIÓN, POR EL QUE SE EXHORTA A LA TITULAR DE LA SECRETARÍA DE BIENESTAR E IGUALDAD SOCIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO, PABLO YANES RIZO, A FIN DE QUE, EN EL ÁMBITO DE SUS ATRIBUCIONES, ANALICE Y CONSIDERE LA INCORPORACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE COMO POBLACIÓN PRIORITARIA EN LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR, VIVIENDA Y APOYOS SOCIALES DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

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

**P R E S E N T E.**

La suscrita, **Diputada Claudia Susana Pérez Romero**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional a la III Legislatura del H. 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 apartado D inciso r) de la Constitución Política de la Ciudad de México; 13 fracciones IX y XIII, 74 fracción III de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y 5 fracción I, 80, 99 fracción II, 101 y 192 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración del Pleno de este Poder Legislativo, la siguiente:



**PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO, DE URGENTE Y OBVIA RESOLUCIÓN, POR EL QUE SE EXHORTA A LA TITULAR DE LA SECRETARÍA DE BIENESTAR E IGUALDAD SOCIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO, PABLO YANES RIZO, A FIN DE QUE, EN EL ÁMBITO DE SUS ATRIBUCIONES, ANALICE Y CONSIDERE LA INCORPORACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE COMO POBLACIÓN PRIORITARIA EN LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR, VIVIENDA Y APOYOS SOCIALES DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

### **ANTECEDENTES**

1. Los programas sociales según el CONEVAL son proyectos o acciones derivadas de los objetivos de los programas estatales y municipales, estos están orientados atender problemáticas específicas mediante apoyos o servicios dirigidos a población en situación de vulnerabilidad, conforme a reglas de operación y criterios de elegibilidad previamente establecidos.<sup>1</sup>
2. El gobierno de la Ciudad de México señala que los programas sociales son herramientas fundamentales para garantizar el bienestar y mejorar las condiciones de vida de las personas, por el cual a través de ellos se impulsan acciones y apoyo destinados al desarrollo de proyectos de infraestructura, productivos, sociales u otro que representen un beneficio para la ciudadanía.<sup>2</sup>
3. Los sitios digitales oficiales del gobierno federal muestran un listado de 5 principales características de los programas que da el Estado para los ciudadanos; explica que son subsidios gestionables de carácter extraordinario

---

<sup>1</sup>Secretaría de Desarrollo Social Y Regional, San Luis Potosi, CONEVAL Lineamientos Internos de Operación de los Programas Sociales; Lineamientos básicos para la creación de programas sociales nuevos, abril 2016: [https://www.coneval.org.mx/sitios/RIEF/Documents/Lineamientos\\_basicos\\_para\\_la\\_creacion\\_de\\_programas\\_sociales.pdf#:~:text=Los%20Programas%20sociales:%20los%20programas%2C%20proyectos%20y,a%20apoyar%20directamente%20a%20las%20familias%20o](https://www.coneval.org.mx/sitios/RIEF/Documents/Lineamientos_basicos_para_la_creacion_de_programas_sociales.pdf#:~:text=Los%20Programas%20sociales:%20los%20programas%2C%20proyectos%20y,a%20apoyar%20directamente%20a%20las%20familias%20o)

<sup>2</sup> Secretaría de Bienestar e Igualdad Social, Portal digital sobre los Programas Sociales SEBIEN, consulta el 04 de marzo del 2026: <https://sebien.cdmx.gob.mx/programas-sociales>



## DIP. CLAUDIA SUSANA PÉREZ ROMERO

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



que pueden ser solicitados para la atención de las necesidades de la población, siendo preciso que se le daría mayor particularidad a aquellos que tengan carencias mayores.

- **Son extraordinarios.** No forman parte de los recursos que se transfieren a los municipios por determinación de Ley como es el caso de las participaciones y aportaciones federales o en general los elementos que constituyen el gasto federalizado.
  - Son **gestionables.** Lo que significa que hay que solicitarlos mediante un procedimiento determinado de manera general y pública.
  - Son **concursables.** Cuentan con un fin específico, por lo tanto, son asignados a aquellos municipios que demuestren un vínculo con ese determinado fin.
  - Son **subsidios.** El recurso otorgado constituye un apoyo a la carga total, por lo que implica la coparticipación de recursos, en algunos casos, no son obligadamente económicos.
  - **Se rigen por un marco normativo (reglas de operación o lineamientos),** que son instrumentos jurídico-administrativos en los que se determina la estructura del programa, procedimiento de operación y asignación, y en general lo relacionado con el programa.<sup>3</sup>
4. Conforme datos del gobierno federal tanto como local han creado y promovido programas sociales en el área educativa principalmente en educación básica y media superior. Para el caso particular de los docentes solo existen programas en los cuales desarrollan su nivel de preparación intelectual.

---

<sup>3</sup> Challenge validation. (s. f.). <https://www.gob.mx/inafed/articulos/5-principales-caracteristicas-de-los-programas-federales>



# DIP. CLAUDIA SUSANA PÉREZ ROMERO

## CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



No obstante, dichos programas se enfocan en la formación y profesionalización docente, sin constituir mecanismos de apoyo social directo en materia de bienestar o vivienda.<sup>4</sup>

5. También en el año 2013 la existencia del Programa Nacional de Carrera Magisterial el cual se proyectaba a nivel nacional, el cual era un sistema de estímulos para los profesores de Educación Básica, la cual era aplicado a niveles de preescolar, primaria, secundaria y grupos afines con el propósito de coadyuvar a elevar la calidad de la educación, mediante el reconocimiento y apoyo a los docentes, así como para sus mejoramientos de condiciones de vida, laborales y educativas.

Su mecánica era bajo los Lineamientos Generales de Carrera Magistral el cual contaba con cinco niveles el cual estaban por apartados de la letra A hasta la E. Su sustento era bajo el Sistema de Evaluación Global por el cual se determinaba de forma objetiva y transparente a quien si se le debía otorgar el estímulo económico.

Todo este programa se antecedía con un esquema de Educación Básica que se había formalizado en 1987 y que terminó hasta 1993 el cual durante esos años se había consolidado un sistema de estímulos que buscaba promover el mejoramiento de la calidad de educación mediante el pago de un estímulo por las horas dedicadas a actividades curriculares.<sup>5</sup>

6. Un artículo publicado por Ángel Martín Aguilar Riveroll el 1 de Julio del 2025 donde analiza un fenómeno que lamentablemente, ha sido un problema recurrente para los docentes en México el cual han sido involucrados en líos que casi siempre terminan en violencia en cualquiera de sus expresiones, pues resalta que la presencia de violencia en entornos educativos comienza a tomarse como problemática a partir de los datos del gobierno federal del año 2016 donde especifica que comienza a desagregar los tipos de violencia como

---

<sup>4</sup> *Challenge validation*. (s. f.). <https://www.gob.mx/inafed/articulos/5-principales-caracteristicas-de-los-programas-federales>

<sup>5</sup> *Challenge validation*. (s. f.-b). <https://www.gob.mx/sep/acciones-y-programas/programa-nacional-de-carrera-magisterial>

la verbal, física, psicología, sexual, cibernética, patrimonial, económica y social.

Todo ello motivado por causas múltiples, pero una de las mayores deficiencias en el ámbito educativo es la falta de capacidad para resolver conflictos sin que escale a las agresiones, por lo que el autor señala que estas conductas se vuelven cotidianas y aceptadas por el mismo ámbito convirtiendo normal esa conducta.

Por ende, esa normalización también escala con el docente.<sup>6</sup>

7. Un artículo titulado “Violencia hacia el docente: un desafío a la educación”, redactado por Jael Carolina Servín, Brenda García Oliver y María de Lourdes Oliver Conde analiza la violencia ejercida contra el personal docente como un fenómeno creciente dentro de los sistemas educativos contemporáneos, a partir de diversos estudios citados en el documento, se señala que la relación tradicional entre profesor y alumnado ha experimentado transformaciones profundas, lo que ha debilitado la autoridad pedagógica y ha generado nuevos escenarios de conflicto dentro del aula.

En este contexto, la violencia escolar no sólo se dirige entre estudiantes, sino que también se manifiesta contra los profesores, convirtiéndose en un problema estructural que afecta el funcionamiento del sistema educativo.

En el caso de México, los datos presentados en el estudio indican que **aproximadamente el 40 % del profesorado ha sido víctima de algún tipo de violencia por parte de estudiantes o incluso de padres de familia**. Dentro de este grupo, el **60 % de las agresiones corresponden a insultos o burlas**, el **30 % a humillaciones o descalificaciones públicas**, mientras que alrededor del **10 % de los casos involucran agresiones físicas**. Estas cifras reflejan que, si bien la violencia física es menos frecuente, las formas de violencia verbal y psicológica se encuentran ampliamente extendidas en el entorno escolar.

---

<sup>6</sup> Riveroll, Á. M. A., Gamboa, G. E. L., & Cisneros-Cohernour, E. J. (2021, 13 enero). *Violencia escolar en México: una radiografía a través de casos públicos en Yucatán / School violence in Mexico: a radiography through public cases in Yucatan*. <https://www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/view/850>



# DIP. CLAUDIA SUSANA PÉREZ ROMERO

## CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



El documento también recupera resultados de investigaciones realizadas en instituciones de educación media superior en México, donde se identificó que **el 47 % de los docentes ha sufrido agresiones verbales por parte de estudiantes**, el **22 % ha recibido amenazas**, y cerca del **9 % reporta haber sufrido agresiones físicas**, principalmente empujones o golpes. Estos datos evidencian que las manifestaciones de violencia hacia el profesorado no constituyen episodios aislados, sino situaciones recurrentes que impactan el clima escolar y la dinámica educativa, asimismo, el estudio cita el **Informe Nacional sobre Violencia de Género en la Educación en México**, en el que se señala que **cerca de la mitad del personal docente ha experimentado algún tipo de agresión durante los últimos años de ejercicio profesional**. Dentro de estas situaciones, **alrededor del 7.7 % de los docentes reportó agresiones directas provenientes de alumnos varones**, lo que permite observar que determinados patrones de conducta dentro de la comunidad escolar influyen en la forma en que se expresan los conflictos.

Otro elemento relevante que destaca el artículo es que las agresiones contra docentes no provienen exclusivamente del alumnado. En algunos casos, **los padres de familia participan en confrontaciones directas con los profesores**, ya sea mediante intimidaciones, reclamos agresivos o descalificaciones hacia su labor educativa. Este fenómeno evidencia una transformación en la percepción social del papel del docente, que ha pasado de ser una figura ampliamente respetada a enfrentar cuestionamientos constantes que debilitan su autoridad dentro del aula.

El artículo concluye que la violencia hacia el profesorado debe entenderse como un problema multifactorial que requiere estrategias institucionales de prevención y atención, las cifras que señala —como el hecho de que **cuatro de cada diez docentes en México han sido víctimas de algún tipo de agresión**— reflejan la necesidad de fortalecer las políticas educativas orientadas a mejorar la convivencia escolar, garantizar el respeto a la función docente y generar entornos educativos seguros que permitan desarrollar adecuadamente el proceso de enseñanza y aprendizaje.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> *Violencia hacia el docente: un desafío a la educación*; Jael Carolina Gaona Servín, Brenda García Oliver y María de Lourdes Oliver Conde, Enero del 2026, consultado el 12 de Marzo del 2026, <https://comunicacion-cientifica.com/doi/cc335/335-06.pdf>



8. La nota de Valeria Moy en el portal del Centro de Investigación en Política Pública (IMCO) reflexiona sobre la importancia social de la profesión docente en México a partir de la conmemoración del Día del Maestro, celebrado cada 15 de mayo desde hace más de cien años, la autora sostiene que, aunque estas fechas conmemorativas suelen tener un impacto limitado, sí pueden servir para visibilizar las condiciones reales en las que trabajan los maestros. Destaca que la docencia es una de las profesiones más importantes para el desarrollo de cualquier sociedad, ya que los maestros no sólo transmiten conocimientos, sino que influyen directamente en la formación personal y profesional de millones de estudiantes.

De acuerdo con datos citados del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), **en México existen poco más de dos millones de docentes que atienden aproximadamente a 33 millones de estudiantes, desde educación inicial hasta educación superior**, más de la mitad de estos docentes trabajan en educación básica, lo que demuestra la enorme responsabilidad que recae sobre este nivel educativo, el número de maestros es menor al que existe en otros países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), lo que se traduce en grupos más numerosos dentro de las aulas y en mayores dificultades para desarrollar procesos educativos adecuados.

El texto también destaca que el trabajo docente implica una carga laboral considerable que va más allá de las horas frente a grupo, además de impartir clases, los maestros deben dedicar tiempo a la preparación de contenidos, evaluación de trabajos, planeación académica y tareas administrativas, según datos de la OCDE citados por el IMCO, los maestros en México destinan más de mil horas al año a su trabajo, mientras que en promedio los profesores de los países miembros de la OCDE dedican alrededor de 700 horas anuales, lo que muestra que los docentes mexicanos enfrentan una carga laboral significativamente mayor.

Otro de los puntos centrales de la nota es el bajo nivel salarial de los docentes en México, **en promedio, los maestros ganan 10,650 pesos mensuales, una cantidad que resulta relativamente baja considerando la importancia y la exigencia de la profesión. Además,**



## DIP. CLAUDIA SUSANA PÉREZ ROMERO

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



**este ingreso es 17 % menor al salario promedio que reciben otros profesionistas con estudios superiores**, lo que evidencia una desventaja económica para quienes se dedican a la enseñanza.

La autora también señala la existencia de una brecha salarial de género dentro de la docencia, aunque la profesión cuenta con una fuerte presencia femenina, las maestras perciben menores ingresos que sus colegas hombres. En promedio, **por cada 100 pesos que gana un maestro, una maestra recibe únicamente 83 pesos, lo que refleja una desigualdad económica que persiste incluso dentro del propio sistema educativo.**

La nota plantea que estas condiciones generan un círculo vicioso dentro del sistema educativo, los salarios bajos pueden dificultar la atracción de nuevos talentos hacia la profesión docente, lo que a su vez impacta en la calidad educativa. Ante este panorama, **el gobierno federal anunció un incremento salarial del 8.2 % para los docentes, junto con la promesa de que ningún maestro gane menos de 16 mil pesos mensuales**, sin embargo, la autora sugiere que aún existen dudas sobre la viabilidad de estas cifras y advierte que las mejoras salariales reales serán fundamentales para dignificar la profesión docente y fortalecer el sistema educativo del país.<sup>8</sup>

9. Una nota del periódico La Prensa publicada un 7 de julio del 2025 informa sobre las inconformidades del magisterio en la Ciudad de México respecto a sus condiciones salariales y laborales. De acuerdo con la **Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), secciones 9, 10, 11 y 60**, los docentes de la capital se encuentran entre **los peor pagados del país**, tanto en lo que respecta al salario quincenal como en las prestaciones laborales que reciben, esta situación ha generado diversas movilizaciones y protestas durante 2025 por parte del gremio docente para exigir mejoras en sus condiciones económicas.

El representante de la sección 9 de la CNTE, **Pedro Hernández Morales**, explicó que las prestaciones que reciben los maestros en la Ciudad de México

---

<sup>8</sup> Moy, V. (2023, 16 mayo). Pocos maestros y mal pagados. IMCO. <https://imco.org.mx/pocos-maestros-y-mal-pagados/>



## DIP. CLAUDIA SUSANA PÉREZ ROMERO

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



son menores en comparación con las que se otorgan en otras entidades federativas, como ejemplo, señaló que los docentes capitalinos reciben **40 días de aguinaldo**, mientras que en varios estados del país esta prestación **oscila entre 60 y 90 días**. Asimismo, los profesores en la capital cuentan con **9 días económicos por ciclo escolar**, mientras que en entidades como el **Estado de México se otorgan hasta 24 días**, lo que refleja una diferencia significativa en las condiciones laborales.

Otro punto de desigualdad señalado por el magisterio se relaciona con los incentivos académicos. Según la CNTE, en la Ciudad de México **se otorgan únicamente 150 pesos mensuales adicionales a los docentes que cuentan con estudios de maestría**, mientras que en otras entidades del país los incentivos pueden alcanzar **hasta 1500 pesos por una maestría y otros 1500 pesos adicionales por contar con un doctorado**, esta diferencia evidencia una menor valoración económica de la formación académica del profesorado en la capital, también menciona un conflicto reciente relacionado con sanciones económicas aplicadas a los docentes que participaron en movilizaciones. De acuerdo con el dirigente magisterial, en una quincena reciente **se aplicaron más de 8000 descuentos salariales a profesores que participaron en protestas**, con montos que **oscilaron entre 500 y 6000 pesos**, según la CNTE, esta medida contradice acuerdos previos en los que se había planteado que no habría represalias contra los maestros por participar en acciones de protesta.

Ante estas condiciones, miles de docentes de las **secciones IX, X, XI y LX del SNTE-CNTE** realizaron una movilización el **3 de julio de 2025**, con el objetivo de exigir respuesta a su pliego de demandas. Entre las principales exigencias del magisterio se encuentran la **homologación de salarios y prestaciones con otras entidades del país**, así como la mejora de diversos derechos laborales relacionados con licencias y beneficios para el cuidado familiar, finalmente, la CNTE señaló que continúan abiertos al diálogo con las autoridades educativas federales y locales, en ese sentido, anunciaron su participación en una **mesa de negociación programada para el 10 de julio en las oficinas de la Secretaría de Educación Pública ubicadas en Donceles 100, en el Centro Histórico de la Ciudad de México**, donde esperan obtener respuestas concretas a sus demandas laborales y

salariales. La organización magisterial sostiene que su lucha continuará hasta lograr mejores condiciones para el profesorado de la capital.<sup>9</sup>

10. Un informe del Centro de Investigación Económica y Presupuestaria titulado “Genero y nómina educativa: Análisis de la brecha salarial” elaborado por Mariana García Villaseñor publicado en Mayo del 2025 analiza la composición del personal docente en México y las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres dentro del sistema educativo, de acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) provenientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2024, **en el país existen aproximadamente 1.6 millones de docentes en escuelas públicas. De este total, 63.7 % son mujeres y 36.3 % son hombres**, lo que demuestra que la docencia es una profesión donde predominan las mujeres, sin embargo, a pesar de esta mayoría femenina, se observa la existencia de brechas salariales por género, lo que evidencia desigualdades dentro de la estructura laboral del sector educativo.

El estudio señala que los salarios, el prestigio de la profesión docente y la calidad en la formación académica son factores fundamentales para atraer talento al sistema educativo. Instituciones como el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) han señalado que condiciones laborales justas y equitativas contribuyen directamente a mejorar la calidad educativa, ya que permiten atraer y retener a docentes mejor preparados, por ello, el informe subraya la importancia de analizar las diferencias salariales dentro del sector educativo para identificar posibles desigualdades.

A nivel nacional, los resultados muestran que **las mujeres docentes en escuelas públicas perciben en promedio 13,457 pesos mensuales, mientras que los hombres reciben alrededor de 16,449 pesos, lo que representa una brecha salarial de 2,992.2 pesos, equivalente aproximadamente al 18.2 % menos para las mujeres**, en el caso de las escuelas privadas, la situación es similar: **las maestras perciben**

---

<sup>9</sup> Carrasco, P. (2025, 7 julio). Profesores de la CDMX son de los peor pagados en México: CNTE. OEM. <https://oem.com.mx/la-prensa/metropoli/profesores-de-la-cdmx-son-de-los-peor-pagados-en-mexico-cnte-24640022>

**10,975.9 pesos mensuales, mientras que los maestros reciben 13,394.3 pesos, lo que implica una diferencia de 2,418.4 pesos, equivalente a una brecha de 18.1 %**, las diferencias salariales según el nivel educativo en el que laboran los docentes, en educación básica en escuelas públicas, **la brecha salarial es de 2,006.5 pesos, lo que significa que las mujeres ganan en promedio 13.5 % menos que los hombres**, en el nivel de primaria, **la diferencia salarial es de 1,401.1 pesos, equivalente a 9.6 % menos**, mientras que en secundaria la brecha alcanza 1,729.4 pesos, es decir, 11 % menos para las mujeres, estos datos muestran que las desigualdades salariales comienzan a manifestarse desde los primeros niveles del sistema educativo.

La diferencia salarial se amplía aún más en los niveles educativos superiores. En educación media superior, **las docentes perciben 2,065.5 pesos menos que los hombres, lo que representa una diferencia de 12.4 %**, sin embargo, la brecha más amplia se encuentra en educación superior, **donde las mujeres ganan en promedio 3,825.7 pesos menos, lo que equivale a 18.8 % menos que sus colegas hombres**, en las escuelas privadas la situación es incluso más marcada en este nivel, ya que la brecha alcanza 3,970.1 pesos, lo que significa que las docentes reciben 20.9 % menos ingresos que los hombres.

El informe también coloca estas diferencias dentro de un contexto más amplio de desigualdad laboral. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en **2023 la brecha salarial de género en México fue de aproximadamente 14 %**, cifra que se encuentra tres puntos porcentuales por encima del promedio de América Latina. Esto indica que, aunque las mujeres han logrado avances importantes en su acceso a la educación y al mercado laboral, continúan enfrentando desigualdades en los ingresos que perciben.

Finalmente, el documento señala que estas brechas salariales tienen implicaciones importantes para la política pública, dado que la mayoría del personal docente en México está conformada por mujeres, resulta fundamental garantizar una estructura salarial equitativa dentro de la nómina educativa, especialmente a través del presupuesto público, la transparencia y equidad en la remuneración docente no sólo contribuiría a mejorar las

condiciones laborales del profesorado, sino que también podría fortalecer el reclutamiento de talento en el sector educativo y mejorar la calidad del sistema educativo en su conjunto.<sup>10</sup>

11. Que de acuerdo con diversos estudios y estadísticas recientes, el personal docente en México enfrenta condiciones económicas y laborales que evidencian importantes retos en materia de bienestar social. Datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2024 señalan que el ingreso promedio de las mujeres docentes en escuelas públicas es de aproximadamente 13 mil 457 pesos mensuales, mientras que el de los hombres asciende a 16 mil 449 pesos, lo que refleja una brecha salarial cercana a los 2 mil 992 pesos, equivalente a alrededor del 18.2%. Asimismo, informes especializados han señalado que la docencia continúa siendo una profesión con ingresos inferiores al promedio de otros profesionistas, pese a la relevancia social de la labor educativa y a la carga laboral que implica. En este contexto, considerando que las maestras y maestros desempeñan una función esencial para el desarrollo social, la formación de capital humano y la construcción de ciudadanía, resulta pertinente que las políticas públicas orientadas al bienestar social contemplen medidas que fortalezcan sus condiciones de vida. Por ello, se estima oportuno exhortar a la Secretaría de Bienestar e Igualdad Social de la Ciudad de México para que, en el ámbito de sus atribuciones, analice y valore la posibilidad de incorporar al personal docente como población prioritaria dentro de los programas sociales, de vivienda y apoyos institucionales del Gobierno de la Ciudad de México, a fin de contribuir al reconocimiento y fortalecimiento de su labor en beneficio del desarrollo educativo y social de la capital.

---

<sup>10</sup> Villaseñor, M. G. (2025, 13 mayo). *Género y nómina educativa: Análisis de la brecha salarial – CIEP*. <https://ciep.mx/genero-y-nomina-educativa-analisis-de-la-brecha-salarial/>

## CONSIDERANDOS

**PRIMERO.** - El Congreso de la Ciudad de México se exhorta respetuosamente a la titular de la Secretaría de Bienestar e Igualdad Social de la Ciudad de México para que, en coordinación con la Secretaría de Educación, determinen criterios específicos para la incorporación del personal docente como población prioritaria en los programas de bienestar, vivienda y apoyos sociales de la Ciudad de México

**SEGUNDO.** - El Congreso de la Ciudad de México, se solicita que, en la definición de dichos criterios, se consideren, entre otros, el nivel educativo en que se desempeñan las personas docentes, su nivel de ingresos, el tipo de contratación y las condiciones de vulnerabilidad social que enfrenten, sin perjuicio de las disponibilidades presupuestarias autorizadas para el ejercicio fiscal correspondiente y con absoluto respeto a las reglas de operación aplicables.

**TERCERO.** - Que de conformidad con el artículo 5 fracción I del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, es derecho de las y los Diputados presentar proposiciones y denuncias.

**CUARTO.** - Que de conformidad con el artículo 7 fracción XV del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, es obligación de las y los Diputados atender los intereses de las y los ciudadanos, así como promover y gestionar la solución de los problemas y necesidades colectivas.

**QUINTO.** - Que de conformidad con el artículo 101 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, solo podrán dispensarse del procedimiento a que se refiere el artículo 100 del mismo ordenamiento, aquellos asuntos que sean previamente



# DIP. CLAUDIA SUSANA PÉREZ ROMERO

## CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



presentados por la o el Diputado promovente ante la Mesa Directiva como de **urgente y obvia resolución**.

**SEXTO.** - Que de conformidad con el artículo 3 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su párrafo sexto indica lo siguiente:

“Las maestras y los maestros son agentes fundamentales del proceso educativo y, por tanto, se reconoce su contribución a la transformación social. Tendrán derecho de acceder a un sistema integral de formación, de capacitación y de actualización retroalimentado por evaluaciones diagnósticas, para cumplir los objetivos y propósitos del Sistema Educativo Nacional.”

El reconocimiento constitucional de las maestras y los maestros como “agentes fundamentales del proceso educativo” no se agota en una dimensión funcional o pedagógica, sino que implica, desde una lectura sistemática y teleológica del artículo 3º en relación con los artículos 1º y 4º de la Constitución, una obligación reforzada del Estado de garantizar condiciones materiales que hagan posible el ejercicio pleno de dicha función. En términos jurídico-filosóficos, si el docente es vehículo de transformación social, entonces su bienestar no puede ser tratado como una cuestión accesoria, sino como un presupuesto estructural del propio derecho a la educación. Así, bajo el principio de progresividad y el mandato de justicia social, la incorporación del personal docente como población prioritaria en programas de bienestar, vivienda y apoyos sociales no constituye un privilegio sectorial, sino una medida razonable y proporcional orientada a fortalecer un bien público superior, pues el Estado no solo debe formar a quien educa, sino también asegurar las condiciones dignas que permitan que esa función transformadora se despliegue de manera efectiva en la sociedad.

**SÉPTIMO.** - Que de conformidad al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala que:

“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.”

El derecho al trabajo digno y socialmente útil, consagrado en el artículo 123 constitucional, trasciende la mera garantía de acceso al empleo para proyectarse como un mandato de configuración de condiciones materiales que aseguren la dignidad en su ejercicio, particularmente cuando se trata de funciones con alto valor social como la docencia. Desde una perspectiva jurídico-filosófica, el trabajo docente no puede entenderse únicamente como una relación laboral, sino como una función social esencial que incide directamente en la formación del tejido cívico y cultural de la nación; por ello, el Estado no solo debe garantizar su existencia, sino también propiciar entornos de bienestar que hagan efectivo ese carácter digno y útil. En este sentido, la incorporación del personal docente como población prioritaria en programas de bienestar, vivienda y apoyos sociales se justifica como una extensión lógica del contenido sustantivo del derecho al trabajo, bajo los principios de dignidad humana y justicia social, al reconocer que no puede haber trabajo verdaderamente digno cuando quienes sostienen una función estratégica para el desarrollo colectivo enfrentan condiciones de vulnerabilidad o insuficiencia en su calidad de vida.

**OCTAVO.** - Que de conformidad al artículo 8 apartado A numeral 4 de la Constitución Política de la Ciudad de México el cual señala lo siguiente:

“La comunidad escolar es la base orgánica del sistema educativo, estará conformada por estudiantes, docentes, padres y madres de familia y autoridades escolares. Su labor principal será contribuir a mejorar el funcionamiento de las instituciones educativas y de los servicios educativos, en el diseño y ejecución de los mismos, conforme los derechos y obligaciones



# DIP. CLAUDIA SUSANA PÉREZ ROMERO

## CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



establecidos en las leyes en la materia. En todo momento se deberá respetar la libertad, la dignidad e integridad de todos los miembros de la comunidad escolar.”

El reconocimiento de la comunidad escolar como base orgánica del sistema educativo en la Constitución de la Ciudad de México implica, desde una interpretación sistemática y axiológica, que cada uno de sus integrantes —y de manera particular el personal docente— no solo cumple una función operativa, sino que encarna un elemento estructural para la realización efectiva del derecho a la educación. En este sentido, el mandato de respetar en todo momento la libertad, dignidad e integridad de quienes la conforman no puede entenderse de forma meramente declarativa, sino como una exigencia material que obliga al Estado a generar condiciones reales de bienestar. Así, desde una perspectiva jurídico-filosófica, la dignidad del docente no se agota en el aula, sino que se proyecta a su esfera social y económica; por lo que su incorporación como población prioritaria en programas de bienestar, vivienda y apoyos sociales constituye una medida congruente con el deber de fortalecer integralmente a la comunidad escolar, asegurando que quienes sostienen su funcionamiento lo hagan en condiciones compatibles con la centralidad que la propia norma les reconoce dentro del orden educativo y social.

**NOVENO. -** Que de conformidad al artículo 8 apartado B numeral 4 de la Constitución Política de la Ciudad de México el cual señala lo siguiente:

“Esta Constitución reconoce la función primordial de la actividad docente, su dignificación social, así como la importancia de la formación continua para los docentes.”

El reconocimiento constitucional de la función primordial de la actividad docente y su necesaria dignificación social no constituye una declaración retórica, sino un mandato normativo que exige su materialización en políticas públicas concretas.



# DIP. CLAUDIA SUSANA PÉREZ ROMERO

## CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



Desde una perspectiva jurídico-filosófica, dignificar implica no solo reconocer simbólicamente, sino garantizar condiciones reales que permitan a las y los docentes desarrollar su labor en un entorno de estabilidad, seguridad y bienestar. En este sentido, la formación continua, aunque indispensable, resulta insuficiente si no se acompaña de mecanismos que atiendan las condiciones materiales de vida del magisterio. Así, la incorporación del personal docente como población prioritaria en programas de bienestar, vivienda y apoyos sociales se presenta como una consecuencia lógica del principio de dignidad humana y del deber del Estado de traducir el reconocimiento constitucional en acciones efectivas, asegurando que la centralidad de la función educativa se corresponda con un trato institucional acorde a su relevancia social.

**DÉCIMO.** - Que de conformidad a la Ley General de Educación en su artículo 64 en su fracción V señala lo siguiente:

“Garantizar la formación de todo el personal docente para que, en el ámbito de sus competencias, contribuyan a identificar y eliminar las barreras para el aprendizaje y la participación, y brinden los apoyos que las y los educandos requieran;”

La obligación establecida en la Ley General de Educación de formar al personal docente para identificar y eliminar barreras para el aprendizaje y la participación revela que el Estado deposita en las y los maestros una función activa en la construcción de igualdad sustantiva dentro del sistema educativo. Sin embargo, dicha responsabilidad no puede exigirse de manera aislada de las condiciones materiales en que se desarrolla la labor docente, pues resultaría contradictorio encomendar la superación de desigualdades educativas a quienes podrían enfrentar, a su vez, condiciones de vulnerabilidad social.



# DIP. CLAUDIA SUSANA PÉREZ ROMERO

## CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



En este sentido, el mandato legal debe interpretarse de forma integral y bajo el principio de coherencia normativa: si el docente es agente clave en la eliminación de barreras, el Estado tiene el deber correlativo de no reproducirlas en su propia esfera de vida, así, la incorporación del personal docente como población prioritaria en programas de bienestar, vivienda y apoyos sociales se justifica como una medida congruente con la finalidad de la norma, al fortalecer las capacidades reales del magisterio para cumplir eficazmente su función transformadora en favor del derecho a la educación.

**DÉCIMO PRIMERO.-** Que de conformidad al artículo 98 de la Ley General de Educación en sus fracciones I, II, III,IV y V;

“I. Propiciar la participación de la comunidad de las instituciones formadoras de docentes, para la construcción colectiva de sus planes y programas de estudio, con especial atención en los contenidos regionales y locales, además de los contextos escolares, la práctica en el aula y los colectivos docentes, y la construcción de saberes para contribuir a los fines de la nueva escuela mexicana;

II. Promover la movilidad de los docentes en los diferentes sistemas y subsistemas educativos, particularmente en aquellas instituciones que tengan amplia tradición y experiencia en la formación pedagógica y docente;

III. Fomentar la creación de redes académicas para el intercambio de saberes y experiencias entre las maestras y los maestros de los diferentes sistemas y subsistemas educativos;

IV. Proporcionar las herramientas para realizar una gestión pedagógica y curricular que priorice el máximo logro del aprendizaje y desarrollo integral de los educandos;

V. Promover la integración de un acervo físico y digital en las instituciones formadoras de docentes, de bibliografía actualizada que permita a las maestras y los maestros acceder a las propuestas pedagógicas y didácticas innovadoras;”



# DIP. CLAUDIA SUSANA PÉREZ ROMERO

## CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



Al establecer un conjunto de obligaciones orientadas a fortalecer la profesionalización, movilidad, colaboración académica y acceso a herramientas pedagógicas del personal docente, configura una visión del magisterio como un sujeto activo en la construcción del conocimiento y en la transformación del sistema educativo. No obstante, desde una perspectiva jurídico-filosófica, esta exigencia de constante actualización, interacción y excelencia no puede desvincularse de las condiciones materiales que hacen posible su realización efectiva. Existe, en términos de coherencia normativa, una relación intrínseca entre el desarrollo profesional y el bienestar social del docente: no puede exigirse la integración en redes académicas, la movilidad o la apropiación de recursos innovadores si no se garantizan previamente condiciones de estabilidad y dignidad. Así, la incorporación del personal docente como población prioritaria en programas de bienestar, vivienda y apoyos sociales se presenta como un complemento necesario del mandato legal, en tanto permite que las finalidades de la norma —mejorar la calidad educativa y el desarrollo integral de los educandos— no queden en el plano formal, sino que se materialicen a través de un magisterio fortalecido en todas sus dimensiones.

**DÉCIMO SEGUNDO.** - Que de conformidad al artículo 58 septies de la Ley de Educación de la Ciudad de México señala que:

“Las instituciones de educación superior de la Ciudad promoverán, a través de ordenamientos internos, que sus docentes e investigadores participen en actividades de enseñanza, tutoría, investigación y aplicación innovadora del conocimiento.”

El mandato contenido en el artículo 58 Septies de la Ley de Educación de la Ciudad de México, al impulsar la participación del personal docente e investigador en actividades de enseñanza, tutoría, investigación e innovación, proyecta una concepción del docente como generador activo de conocimiento y agente de



# DIP. CLAUDIA SUSANA PÉREZ ROMERO

## CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



desarrollo social. Sin embargo, desde una perspectiva jurídico-filosófica, dicha exigencia implica una carga funcional ampliada que solo puede cumplirse plenamente si existen condiciones materiales que la sostengan.

La innovación, la investigación y la excelencia académica no emergen en el vacío, sino que requieren estabilidad, acceso a recursos y un entorno de bienestar que permita al docente desplegar sus capacidades sin restricciones estructurales, en este sentido, bajo los principios de dignidad humana y eficacia normativa, resulta congruente que el Estado no solo promueva estas actividades, sino que garantice condiciones que las hagan viables; por lo que la incorporación del personal docente como población prioritaria en programas de bienestar, vivienda y apoyos sociales constituye una medida razonable para armonizar el mandato legal con su realización efectiva, fortaleciendo así el impacto del sistema educativo en su conjunto.

**DÉCIMO TERCERO.** - Que de conformidad al artículo 115 de la Ley de Educación de la Ciudad de México señala que:

“El personal docente de la Ciudad, gozará de una remuneración digna, que le permita alcanzar un nivel de vida decoroso en lo individual y para su familia; arraigarse en las comunidades en las que trabajan y disfrutar de vivienda digna, así como disponer del tiempo necesario para la preparación de las clases que impartan y para realizar actividades destinadas a su desarrollo personal y profesional.”

El artículo 115 de la Ley de Educación de la Ciudad de México consagra un estándar normativo robusto al reconocer que la función docente debe ejercerse bajo condiciones que garanticen no solo una remuneración digna, sino un nivel de vida decoroso, acceso a vivienda y tiempo suficiente para el desarrollo profesional y personal. Este precepto trasciende la lógica salarial para situarse en el terreno de la



III LEGISLATURA

# DIP. CLAUDIA SUSANA PÉREZ ROMERO

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



dignidad humana como principio estructural del orden jurídico, al establecer que el docente debe contar con condiciones materiales que le permitan arraigarse y desarrollarse integralmente.

**DÉCIMO CUARTO.** - Para efectos del presente punto de acuerdo, se entiende por personal docente a las personas que imparten docencia en educación básica y media superior en instituciones públicas de la Ciudad de México, cualquiera que sea su régimen de contratación.

En la incorporación como población prioritaria se dará atención especial a personas docentes con ingresos inferiores al promedio de la profesión, jefas o jefes de hogar, y aquellas que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad social, laboral o de violencia.

Palacio Legislativo de Donceles, abril 2026

**ATENTAMENTE**

---

**DIPUTADA CLAUDIA SUSANA PÉREZ ROMERO**