

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

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 122, apartado A, fracción segunda, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; el artículo 29 y 30 de la Constitución Política de la Ciudad de México; el artículo 12, fracción segunda, y el artículo 21 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y el artículo 100 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración de este H. Congreso la siguiente **Proposición con punto de acuerdo de urgente y obvia resolución por la que se exhorta respetuosamente a la persona titular de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo para que en el ámbito de sus atribuciones y conforme a la capacidad presupuestal e institucional considere la posibilidad de diseñar, implementar y ejecutar un Programa de Inspección Laboral enfocado en garantizar la igualdad salarial en favor de las mujeres**, al tenor de la siguiente:

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La brecha salarial de género en México refleja profundas desigualdades en el acceso a oportunidades, remuneraciones y condiciones laborales equitativas. Aunque el país ha mejorado marginalmente en los indicadores de igualdad de género, situándose en 68.4 puntos de 100 en 2023, este progreso sigue siendo insuficiente. **Al ritmo actual, alcanzar la paridad podría tomar hasta 131 años a nivel mundial, lo que sitúa el objetivo de igualdad en el año 2154.** Este retraso no solo perpetúa la exclusión de las mujeres del desarrollo económico pleno, sino que también impide aprovechar su potencial como motor de crecimiento y transformación social.

La brecha de género no solo es un problema de justicia social, sino también de economía. Según el Banco Mundial, cerrar la brecha salarial de género podría aumentar significativamente el PIB global, y México no sería la excepción. Estudios del IMCO han señalado que la desigualdad limita el acceso de las mujeres a empleos mejor remunerados, restringiendo sus contribuciones al mercado laboral formal y generando pérdidas económicas a gran escala.

Países como Finlandia, Nueva Zelanda y Suecia lideran en la reducción de brechas salariales¹ mediante políticas activas como auditorías obligatorias de igualdad salarial y la implementación de marcos legales que penalizan la discriminación salarial. México podría adoptar medidas similares para acelerar su progreso, como inspecciones laborales más específicas, certificaciones de igualdad de género y capacitación continua a empleadores y empleados sobre prácticas de no discriminación.

Una de las razones detrás de la brecha salarial es la desigual distribución de roles de cuidado en los núcleos familiares. **Las mujeres mexicanas dedican en promedio 30 horas semanales más que los hombres a actividades de cuidado no remunerado, limitando su acceso a empleos de tiempo completo o con mayores oportunidades de crecimiento.** Esta desigualdad se traduce en barreras sistémicas que deben abordarse para garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades de alcanzar posiciones de liderazgo y salarios competitivos.

Aunque la Constitución mexicana y la Ley Federal del Trabajo establecen la igualdad salarial, la falta de supervisión efectiva ha permitido que la discriminación salarial persista. **Sin un mecanismo robusto de inspección laboral enfocado en la equidad de género, las políticas y leyes actuales seguirán siendo insuficientes.** Implementar auditorías salariales obligatorias y penalizaciones efectivas podría cambiar esta realidad.

En los últimos años, diversas reformas han buscado fortalecer la igualdad salarial, como la introducción de conceptos específicos en la ley, la obligación de generar mecanismos

¹ ¿Cuánto gana una mujer en México? Este es el sueldo promedio de una mexicana y su diferencia con el de los hombres, INFOBAE, disponible en: <https://www.infobae.com/mexico/2024/03/08/cuanto-gana-una-mujer-en-mexico-este-es-el-sueldo-promedio-de-una-mexicana-y-su-diferencia-con-el-de-los-hombres/>.

de control internos en las empresas, y la certificación voluntaria bajo la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación. Sin embargo, el cumplimiento de estas disposiciones sigue siendo limitado, en gran parte debido a la ausencia de una supervisión efectiva y sistemática que garantice la aplicación de estas normativas.

Por lo expuesto, se propone que la STFE implemente un programa de inspección especializado en materia de igualdad salarial, con el objetivo de identificar y reducir la brecha salarial de género en los centros de trabajo. Este programa debe alinearse con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, así como con los compromisos internacionales de México, incluyendo los convenios de la OIT sobre igualdad de oportunidades y trato en el empleo.

Componentes Clave del Programa:

1. **Inspecciones de Campo:** Verificar el cumplimiento de los principios de igualdad salarial mediante visitas regulares y extraordinarias a los centros de trabajo. Estas inspecciones se realizarán bajo criterios transparentes, analizando las tablas salariales y políticas de compensación.
2. **Mecanismos de Denuncia:** Ampliar y difundir canales seguros para que los trabajadores puedan reportar prácticas discriminatorias o violaciones a la igualdad salarial, como ya se ha hecho con otras iniciativas de inspección laboral.
3. **Sensibilización y Capacitación:** Incluir talleres para empleadores y trabajadores sobre la importancia de la igualdad salarial y cómo implementarla en las políticas organizacionales.
4. **Sanciones y Reconocimientos:** Aplicar sanciones a quienes incumplan las normativas y reglas en materia laboral e igualdad salarial.

Este programa no solo reforzará la vigilancia del cumplimiento normativo, sino que también contribuirá a cerrar la brecha salarial, aumentar la productividad laboral y promover un ambiente de trabajo más inclusivo. Adicionalmente, alinear estos esfuerzos con programas existentes, como los de inspección en salarios mínimos, fortalecerá la capacidad institucional de la STFE y asegurará una implementación eficiente y coherente con otras políticas laborales.

En enero de 2024, la STFE inició inspecciones focalizadas para garantizar el pago de salarios mínimos², destacando su capacidad operativa para responder a problemas laborales concretos. Este modelo puede adaptarse al ámbito de la igualdad salarial, integrando auditorías específicas y métricas claras de evaluación.

En ese sentido, establecer un programa de inspección en materia de igualdad salarial no sólo atendería cuestiones de cumplimiento normativo, sino que también abordaría factores de raíz, **como la falta de transparencia en políticas salariales y la limitada flexibilidad laboral que afecta de manera desproporcionada a las mujeres**. Esto, a su vez, podría posicionar a México como un líder en la región en la promoción de igualdad de género y justicia social.

II. ANTECEDENTES

1. El 8 de octubre de 2024, la Presidenta; Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, presentó ante la Cámara de Senadores una iniciativa con proyecto de decreto por el que se reformaron diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género. El Senado de la República aprobó el dictamen respectivo el 24 de octubre del presente año.
2. El 5 de noviembre de 2024, la Cámara de Diputados aprobó la minuta con 468 votos en pro y fue enviada a los Congresos Locales para su aprobación.
3. Por lo anterior, el pasado 15 de noviembre del presente año se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 40., 21, 41, 73, 116, 122 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, **en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género**.

² STYFE hará inspecciones para vigilar el cumplimiento del pago de salarios mínimos, *La Prensa*, disponible en: <https://www.la-prensa.com.mx/metropoli/styfe-hara-inspecciones-para-vigilar-el-cumplimiento-del-pago-de-salarios-minimos-11325711.html>

4. El pasado 29 de octubre de 2024 presenté ante el Pleno del H. Congreso de la Ciudad de México **la Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de la ley de Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres, 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 en favor de las mujeres.**

III. FUNDAMENTO LEGAL

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

Artículo 5

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

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

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

A. (...)

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

(...)

TERCERO. La Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México en el artículo 41 señala:

Artículo 41. A la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo corresponde el despacho de las materias relativas al trabajo, protección y defensa de los derechos humanos laborales, promoción del trabajo digno, previsión social y protección social al empleo.

Específicamente cuenta con las siguientes atribuciones:

(...)

XIV. Proteger y vigilar, mediante la inspección en los centros de trabajo, el cumplimiento de la normatividad laboral y los derechos laborales de las personas trabajadoras en la Ciudad;

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

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

III. RESOLUTIVOS

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

PRIMERO. Se exhorta respetuosamente a la persona titular de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo para que en el ámbito de sus atribuciones y conforme a la capacidad presupuestal e institucional considere la posibilidad de diseñar,

implementar y ejecutar un Programa de Inspección Laboral enfocado en garantizar la igualdad salarial en favor de las mujeres.

SEGUNDO. Se exhorta respetuosamente a la persona titular de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo para que en el ámbito de sus atribuciones continúe con los trabajos de fortalecimiento y ampliación de los mecanismos de denuncia laboral en casos de discriminación salarial por razones de género, garantizando la confidencialidad, accesibilidad y seguimiento oportuno de las denuncias presentadas.

TERCERO. Se exhorta respetuosamente a la persona titular de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo para que en el ámbito de sus atribuciones considere la posibilidad de establecer un sistema de monitoreo y reporte sobre el estado de la brecha salarial en la Ciudad de México, publicando datos desagregados por género, sector y ocupación.

Dado en el Congreso de la Ciudad de México, a los 26 días del mes de noviembre de 2024.

Suscribe

Pedro Haces Lago

Diputado Pedro Haces Lago

Título	PA SEC TRABAJO IGUALDAD SALARIAL MODIFICACIONES
Nombre de archivo	PA_SEC_TRABAJO_IG...ALARIAL_.docx.pdf
Identificación del documento	a56abf0b628a4de0e278916b11f689dba1ca7e2d
Formato de fecha del registro de auditoría	DD / MM / YYYY
Estado	● Signed

Historial del documento

 ENVIADO	26 / 11 / 2024 02:34:47 UTC	Sent for signature to Dip. Pedro Haces (enrique.haces@congresocdmx.gob.mx) from enrique.haces@congresocdmx.gob.mx IP: 177.245.146.48
 VISUALIZADO	26 / 11 / 2024 02:34:52 UTC	Viewed by Dip. Pedro Haces (enrique.haces@congresocdmx.gob.mx) IP: 177.245.146.48
 FIRMADO	26 / 11 / 2024 02:35:14 UTC	Signed by Dip. Pedro Haces (enrique.haces@congresocdmx.gob.mx) IP: 177.245.146.48
 COMPLETADO	26 / 11 / 2024 02:35:14 UTC	The document has been completed.