

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
III LEGISLATURA
DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO

En la Ciudad de México, a los 09 días del mes de septiembre de 2024.

DIPUTADA MARTHA SOLEDAD ÁVILA VENTURA,
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, III
LEGISLATURA.

P R E S E N T E.

Quien suscribe **ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO**, diputado integrante del Grupo Parlamentario de Morena en el Congreso de la Ciudad de México, III Legislatura, 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; 4º 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, me permito presentar la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONA EL INCISO B), DEL NUMERAL 4, DEL APARTADO B, DEL ARTÍCULO 10, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO, PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN A LAS MUJERES POR TRABAJO DE IGUAL VALOR**, al tenor de lo siguiente:

I. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE LEY O DECRETO.

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONA EL INCISO B), DEL NUMERAL 4, DEL APARTADO B, DEL ARTÍCULO 10, DE LA

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
III LEGISLATURA
DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO, PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN A LAS MUJERES POR TRABAJO DE IGUAL VALOR.

II. OBJETIVO DE LA PROPUESTA.

Garantizar constitucionalmente la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor para todas las personas, ya que la igualdad de remuneración es un derecho humano consagrado a nivel Internacional a través del Convenio 100 de la OIT, adoptado en 1951 y ratificado por 173 Estados.

Sin embargo, pese a los avances feministas de mujeres en la región de América Latina y el Caribe y de la sociedad civil, la incorporación al empleo formal, aumento de sus niveles educativos y desarrollo de su independencia política y económica, no ha logrado reducir en lo esperado la brecha salarial del mercado laboral, por ello, la Organización de las Naciones Unidas ha fijado como una de las metas a adoptar por los Estados miembros el “emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.”¹

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA QUE LA INICIATIVA PRETENDA RESOLVER Y LA SOLUCIÓN QUE SE PROPONE.

En las últimas décadas, principalmente a partir de la segunda mitad del siglo XX, las mujeres de América Latina se han incorporado al mercado laboral de manera creciente. Hasta ese momento la división sexual del trabajo las había excluido del mundo de lo público, relegándolas al trabajo no remunerado de los hogares. Por ello, su incursión al

¹ ONU Mujeres, “Igualdad de Remuneración”, <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/igualdad-de-remuneracion>, 05 de septiembre de 2024, 14:57 horas.

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
III LEGISLATURA
DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO

mundo del trabajo supuso un importante avance, particularmente con respecto a su autonomía económica. Sin embargo, en la práctica las mujeres ganan menos que los hombres lo que crea una brecha salarial de género generando distorsiones no solo en el mercado laboral sino con efectos nocivos en lo social.

IV. ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN.

PRIMERO. – Los derechos humanos son normas que reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos. Estos derechos rigen la manera en que los individuos viven en sociedad y se relacionan entre sí, al igual que sus relaciones con el Estado y las obligaciones del Estado hacia ellos.

Las leyes relativas a los derechos humanos exigen que los gobiernos hagan determinadas cosas y les impide hacer otras. Las personas también tienen responsabilidades; así como hacen valer sus derechos, deben respetar los derechos de los demás. Ningún gobierno, grupo o persona individual tiene derecho a llevar a cabo ningún acto que vulnere los derechos de los demás.²

SEGUNDO. – La igualdad salarial entre hombres y mujeres es una aspiración cuya demanda se remonta a la propia Constitución de la OIT, que ya incorporaba el principio de *“igual salario por trabajo de igual valor”* y que ha sido consagrada en el *Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*.³

TERCERO. - Para las mujeres que trabajan, es clara la desventaja que enfrentan con respecto a los hombres, pues su ingreso anual promedio es 54.5% más bajo, la tercera

² UNICEF-ONU, ver: <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>, 02 de septiembre de 2024.

³ Larraitz Lexartza Artza y otros, "La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina" OIT, ver: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf, pág. 7, 02 de septiembre de 2024.

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
III LEGISLATURA
DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO

brecha de género más alta de los 37 países que conforman la OCDE. A esta diferencia entre los ingresos de mujeres y hombres se le conoce como brecha salarial.⁴

Cabe destacar que “en las últimas décadas, principalmente a partir de la segunda mitad del siglo XX, las mujeres de América Latina se han incorporado al mercado laboral de manera creciente. Hasta ese momento la división sexual del trabajo las había excluido del mundo de lo público, relegándolas al trabajo no remunerado de los hogares. Por ello, su incursión al mundo del trabajo supuso un importante avance, particularmente con respecto a su autonomía económica.

Sin embargo, esta incorporación al mercado laboral se ha realizado en una situación de desventaja que todavía hoy se manifiesta en un mayor desempleo, una mayor informalidad y una fuerte concentración en determinadas ocupaciones (segregación horizontal) y en la parte baja o media de la estructura jerárquica de las empresas (segregación vertical) e instituciones. Otra de las manifestaciones más evidentes de esta desventaja es la brecha salarial de género.”⁵

Ahora bien, sobre la brecha salarial de género ONU-Mujeres ha señalado lo siguiente:⁶

“El salario. En el caso de la brecha salarial, nos referimos a la cantidad que una persona recibe de su empleador/a por realizar su trabajo. El salario incluye, además del salario base, los complementos salariales asociados a la persona (antigüedad, ayudas familiares), al puesto (responsabilidad), al desempeño (pluses, gratificaciones) o a la

⁴ Gobierno de México, ver: <https://www.gob.mx/conavim/es/articulos/brecha-salarial-una-de-las-grandes-barreras-para-la-igualdad-de-genero?idiom=es>, 02 de septiembre de 2024.

⁵ Op. Cit. Larraitz, pág. 9.

⁶ ONU-Mujeres, Brecha salarial de género, ver: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>, 02 de septiembre de 2024.

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
III LEGISLATURA
DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO

realización de trabajo adicional (horas extraordinarias), sumando tanto los importes en efectivo como las retribuciones en especie.

Cantidades brutas. Las cantidades que forman parte del salario deben incluir los impuestos y las aportaciones de la persona trabajadora al sistema de seguro social y pensiones.

Cantidades comparables. Además, puesto que vamos a comparar cantidades, tenemos que asegurar que se traten de un mismo concepto. Por ello, el dato empleado es el del salario a tiempo completo, o, alternativamente, el salario por hora trabajada. Es decir: si una persona labora a media jornada, será necesario multiplicar por dos su salario para conocer su remuneración a tiempo completo, o bien dividir el salario entre el número de horas efectivamente trabajadas. Debe prestarse especial atención a los conceptos salariales que se incluyen en los cálculos.

Cantidades agrupadas. Salvo que comparemos el salario de una sola mujer con el de un solo hombre, siempre estos cálculos se realizan para grupos de mujeres y hombres. Entonces, si dentro de cada uno de esos grupos, no todas las personas tienen exactamente el mismo salario ¿qué cifra es correcto considerar? Comúnmente se emplea como cifra el promedio de todas las cantidades del grupo. Existen otras opciones de cálculo estadístico, como la mediana, que no se utilizan normalmente.

Por ejemplo, *eurostat* (Oficina de Estadística de la Unión Europea) emplea la siguiente definición: Brecha salarial de género no ajustada (a las características individuales): diferencia entre el salario bruto promedio por hora de los hombres y de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto promedio por hora de los hombres. Eurostat lo calcula únicamente para los asalariados que trabajan en unidades de 10 y más trabajadores y en la ganancia por hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas, pero excluye las gratificaciones extraordinarias.”

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
III LEGISLATURA
DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO

CUARTO. - Por otra parte, la Agenda 2030 para el desarrollo Sostenible incorpora en el Objetivo (ODS) 8 sobre crecimiento inclusivo y empleo, en la meta 8.5 “Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”. promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos.⁷

QUINTO. – En México, la proporción de mujeres de 15 años o más que trabajan o buscan un empleo ha oscilado entre 40% y 45% en los últimos 17 años. Las mujeres que participan en la economía en promedio obtienen ingresos laborales menores que los hombres, y la diferencia es más amplia en los sectores en donde se concentran más mujeres.

En 2022 la brecha de ingresos es de 14%, es decir, por cada 100 pesos que recibe un hombre en promedio por su trabajo al mes, una mujer recibe 86 pesos.

La brecha de ingresos se cerró durante la pandemia, hasta alcanzar 11%, debido a que las mujeres con menores ingresos salieron del mercado laboral, aunado a una caída en los ingresos de los hombres. A partir de 2021 se observa como la brecha de ingresos regresa lentamente al nivel previo a la pandemia, a la par del regreso de las mujeres al mercado laboral.

Las entidades federativas con mayor brecha de ingreso entre hombres y mujeres son Oaxaca, Colima e Hidalgo. Las mujeres ganan 27.1%, 25.3% y 24.9% menos en comparación con los hombres, respectivamente.”⁸

⁷ Comisión Nacional de Derechos Humanos, ver: <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>, 04 de septiembre de 2024.

⁸ IMCO, ver: <https://imco.org.mx/brecha-salarial-de-genero/>, 04 de septiembre de 2024.

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
III LEGISLATURA
DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO

SEXTO. – No hay una explicación única ni generalizada detrás de la brecha de ingresos, puesto que depende de varios factores que inciden en las dinámicas económicas como: Horas de trabajo. Las mujeres dedican más del doble de tiempo que los hombres a actividades no remuneradas, por lo que tienen menos tiempo disponible para trabajar por un ingreso.

Posición jerárquica. Las mujeres tienden a estar concentradas en puestos de entrada y pocas alcanzan gerencias o direcciones por falta de flexibilidad para compaginar su vida personal con su carrera profesional.

Nivel educativo. Las mujeres con mayor preparación tienden a alcanzar puestos más altos y en sectores mejor pagados.

Concentración de personas del mismo sexo en ciertos sectores y ocupaciones. Existe una alta representación de mujeres en sectores con un menor nivel de ingresos.”⁹

V. PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En atención a lo dispuesto por el artículo 96, fracción III, del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, y la Guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género en el Trabajo Legislativo del Congreso de la Ciudad de México, se señala que la presente Iniciativa se encuentra ajustada a proteger, prevenir, investigar y erradicar la violencia por razón de género en materia de vivienda digna, por lo que, el material bibliográfico consultado y las fuentes legislativas analizadas, fueron interpretadas tomando en cuenta la protección más amplia de los derechos de la persona humana y los principios ideológicos que los sustentan.

⁹ *Ibidem.*

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
III LEGISLATURA
DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO

Así mismo, se consideró la forma en que puede afectar de manera diferenciada a las personas a las que se percibe un trato característico, para abordar una solución bajo la noción de igualdad, equidad y no discriminación, ya que, a partir de la justificación expuesta en el cuerpo del presente documento, se busca visibilizar un problema que aqueja a las minorías, y se propone responsablemente una forma de solución el problema planteado, sin que se vea afectada la perspectiva de género.

En tal sentido, el presente instrumento legislativo utiliza un lenguaje incluyente que no discrimina, invisibiliza o estereotipa a aquellas personas a las que se relaciona con la presente.

VI. ORDENAMIENTOS A MODIFICAR.

Se reforma y adiciona el inciso b) del numeral 4 del Apartado B del artículo 10 de la Constitución Política de la Ciudad de México.

VII. CUADRO COMPARATIVO.

TEXTO VIGENTE CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO	PROPUESTA NORMATIVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO
Artículo 10 Ciudad productiva A. B. Derecho al trabajo	Artículo 10 Ciudad productiva A. B. ...

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
III LEGISLATURA
DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO

1. a 3. 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: a) ... b) La igualdad sustantiva en el trabajo y el salario; c) a e) ... 5. a 14. ... C. ... D. ... E. ...	1. a 3. 4. ... a) ... b) La igualdad sustantiva en el trabajo y el salario, así como para erradicar la brecha salarial de género. En Ciudad de México se garantiza la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor para todas las personas. Los sectores público, privado y social están obligados a impulsar políticas y buenas prácticas para inhibir, reducir y erradicar la brecha salarial de género; c) a e) ... 5. a 14. ... C. ... D. ... E. ...
---	--

VIII. TEXTO NORMATIVO PROPUESTO.

ÚNICO. – Se reforma y adiciona el inciso b), del numeral 4, del Apartado B, del artículo 10, de la Constitución Política de la Ciudad de México, para quedar como sigue:

Artículo 10

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
III LEGISLATURA
DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO

Ciudad productiva

A. ...

...

B. ...

1. a 3.

4. ...

a) ...

b) La igualdad sustantiva en el trabajo y el salario, así como para erradicar la brecha salarial de género.

En Ciudad de México se garantiza la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor para todas las personas.

En Ciudad de México, los sectores público, privado y social están obligados a impulsar políticas y buenas prácticas para inhibir, reducir y erradicar la brecha salarial de género;

c) a e) ...

5. a 14. ...

C. ...

D. ...

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
III LEGISLATURA
DIP. ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO

E. ...

IX. ARTÍCULOS TRANSITORIOS.

PRIMERO. - Remítase a la persona titular de la Jefatura de Gobierno para su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

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

X. LUGAR, FECHA, NOMBRE Y RÚBRICA DE QUIENES LA PROPONGAN.

En la Ciudad de México, dado en el Palacio Legislativo del Congreso de la Ciudad de México, a los 09 días del mes de septiembre de 2024.

A T E N T A M E N T E.

Alberto Martínez Urincho

**ALBERTO MARTÍNEZ URINCHO.
DIPUTADO.**

Título	INICIATIVA DE REFORMA CONSTITUCIONAL PARA GARANTIZAR LA.....
Nombre de archivo	INICIATIVA_DE_REF..._LAS_MUJERES.docx
Identificación del documento	150fcf6cae7204cb5537c4f1f04b00f6e0955139
Formato de fecha del registro de auditoría	DD / MM / YYYY
Estado	● Firmado

Historial del documento

 ENVIADO	04 / 09 / 2024 21:02:08 UTC	Enviado para su firma a Alberto Martínez Urincho (alberto.martinez@congresocdmx.gob.mx) por alberto.martinez@congresocdmx.gob.mx IP: 201.102.152.7
 VISUALIZADO	04 / 09 / 2024 21:02:19 UTC	Visualizado por Alberto Martínez Urincho (alberto.martinez@congresocdmx.gob.mx) IP: 201.102.152.7
 FIRMADO	04 / 09 / 2024 21:02:39 UTC	Firmado por Alberto Martínez Urincho (alberto.martinez@congresocdmx.gob.mx) IP: 201.102.152.7
 COMPLETADO	04 / 09 / 2024 21:02:39 UTC	El documento se ha completado.