



Dip. Leonor Gómez Otegui

**DIP. MARGARITA SALDAÑA HERNÁNDEZ
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
I LEGISLATURA
P R E S E N T E**

La que suscribe, Diputada Leonor Gómez Otegui, integrante del Congreso de la Ciudad de México, I Legislatura, con fundamento en los artículos 30, numeral 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; y los artículos 5 fracción I, 95 fracción II y 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración de este Honorable Congreso, la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA EL ARTÍCULO 10 FRACCIÓN IX DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO**, de conformidad a lo siguiente:

TÍTULO DE LA PROPUESTA

Iniciativa con proyecto de decreto que reforma el Artículo 10 fracción IX de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México.

OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Promover que, como atribución del Poder Ejecutivo de Gobierno de la Ciudad, se puedan formular propuestas y planteamientos en favor de la igualdad salarial y de mejores prestaciones sociales hacia las mujeres.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La actual administración del presidente Andrés Manuel López Obrador planteó entre sus propuestas de inicio de gobierno, una nueva política salarial para beneficio de las trabajadoras y los trabajadores en colaboración con los sectores obrero y empresarial; bajo esta tesitura en 2019 se dio un incremento significativo del salario mínimo general el cual se estableció en \$102.68 pesos por día, lo que significó un



Dip. Leonor Gómez Otegui

aumento de 16.2% a tasa anual; la más alta desde el 2001 y, en 2020, esta política de revisión e incrementos de los salarios mínimos ascendió a \$123.22 pesos diarios. Como se puede observar en la siguiente tabla, estos aumentos representan una mejora sustancial con respecto a los ajustes realizados desde el año 2000.



En diciembre de 2018, el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) señaló que una persona viviendo en una localidad urbana necesita un mínimo de ingresos de \$3,089 al mes para satisfacer sus necesidades básicas.¹ Para 2018, el salario mínimo general se ubicó en \$88.36 pesos diarios y alcanzó en promedio un monto mensual de \$2,651, por lo que se observa que esta remuneración no era suficiente para cubrir las necesidades esenciales. Con el nuevo salario de \$102.68 pesos diarios fijados para el 2019 y de \$123.22 para 2020, los ingresos mensuales para quien recibe un salario mínimo se ubican en \$3,080 y \$3,697 respectivamente.

¹ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) consultado en <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx>



I LEGISLATURA

Dip. Leonor Gómez Otegui

Sin duda, hay un gran avance en materia salarial, sin embargo, hay que tomar en cuenta que, estos salarios en general, resultan aún insuficientes para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores y sus familias. Y es aquí, donde la participación de la mujer en el mercado laboral se vuelve aún más importante al incorporarse a la actividad productiva para mejorar los ingresos de las familias, pero con la desventaja de ocupar una realidad adversa. Diversos estudios sobre indicadores de igualdad entre mujeres y hombres señalan que, en 2015 los ingresos de las mujeres que trabajan en el mercado económico representaron en promedio 39.4% de los ingresos totales de sus hogares², pero enfrentan el panorama de tener menos oportunidades que un hombre para ascender y un salario menor que un hombre que hace el mismo trabajo o tiene el mismo puesto.

Porcentaje de mujeres asalariadas de 15 años y más que han vivido discriminación laboral. México 2016³



² Estudio sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salarios en la Administración Pública Federal (APF) 2017 de la CNDH 6 de Febrero de 2018 consultado en <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Informes/Especiales/Estudio-igualdad-20180206.pdf>

³ Boletín INMUJERES año 4, Número 3, marzo 2018 consultado en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN3_2018.pdf



I LEGISLATURA

Dip. Leonor Gómez Otegui

Es importante reiterar que, a pesar de tener una mayor presencia en el mercado laboral, su participación económica continúa siendo menor en comparación con los hombres: en 2016 la tasa de participación económica registrada para ellos fue de 77.6% y para las mujeres de 43.4%, por debajo del promedio de 52.7% en América Latina y el Caribe⁴.

La siguiente gráfica con datos disponibles a 2015, nos muestra que a medida que aumenta el nivel de escolaridad en las mujeres la brecha salarial disminuye, sin embargo las remuneraciones de los hombres continúan siendo altas en comparación con la de las mujeres: para el menor nivel de estudios el ingreso promedio mensual para las mujeres fue de \$1,368 mientras que para los hombres fue de \$2,721 y para el nivel de escolaridad más alto, ya sea maestría y doctorado, el ingreso para las mujeres fue de \$19,440, remuneración menor al de los hombres que fue de \$29,954 en promedio mensual.

Ingreso medio mensual y brecha de ingresos de la población de 15 años o más ocupada por sexo según escolaridad México 2015.⁵



Nota: Los ingresos monetarios por trabajo consideran el trabajo principal ya sea subordinado o independiente.

-El trabajo subordinado comprende los sueldos, las horas extra, las comisiones y el aguinaldo, así como las indemnizaciones y otras remuneraciones.

-El trabajo independiente considera los ingresos generados por negocios en la industria, el comercio y los servicios, así como los negocios realizados en el sector agropecuario.

Fuente: Elaboración y cálculos propios a partir del Módulo de Condiciones Socioeconómicas (MCS) 2015.

⁴ Brecha Salarial de género en México (2016), Gobierno de la Ciudad de México; INMUJERES, consultado en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101271.pdf

⁵ Ibidem

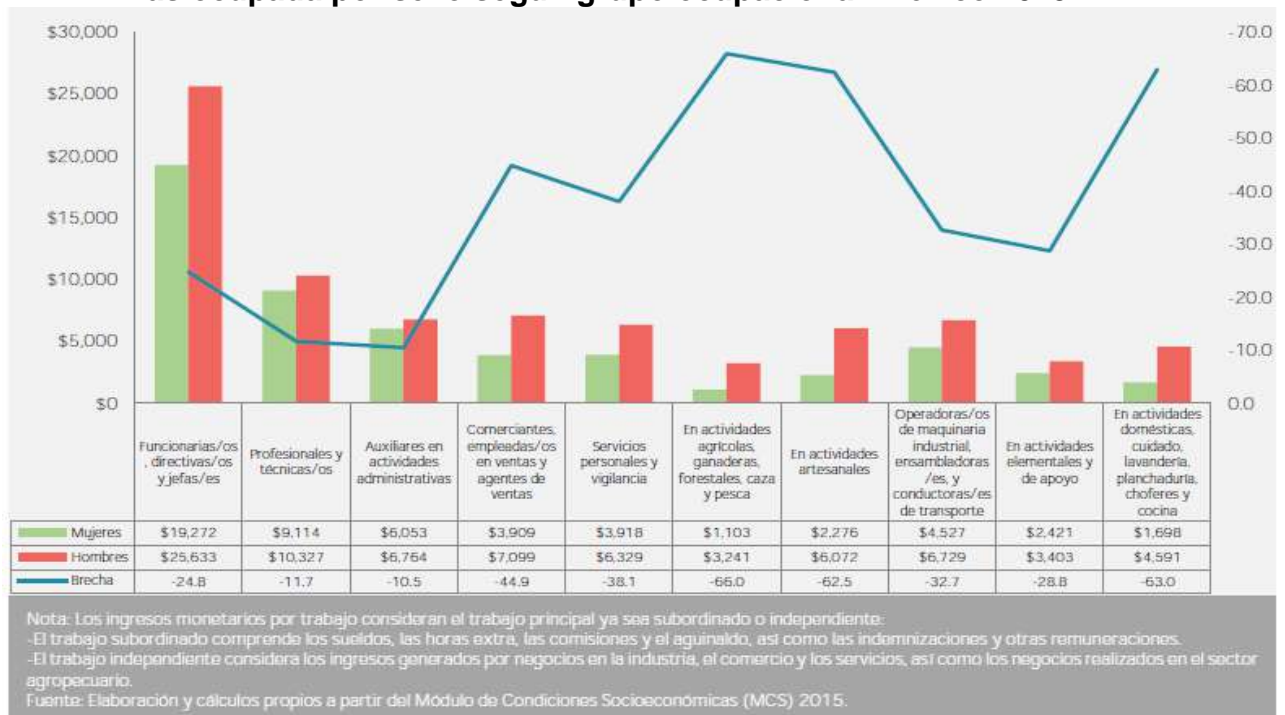


I LEGISLATURA

Dip. Leonor Gómez Otegui

Con respecto a los segmentos ocupacionales, las desigualdades salariales persisten, en los sectores donde se observa la mayor brecha es en actividades domésticas, cuidado, lavandería, choferes y cocinas, en donde las mujeres alcanzan un ingreso mensual promedio de \$1,698 y para los hombres se ubica en \$4,591. Donde se observa una menor diferencia salarial es en las áreas de auxiliares en actividades administrativas, donde las mujeres recibieron un ingreso de \$6,053 en promedio mensual y el de los hombres fue de \$6,764.

Ingreso medio mensual y brecha de ingresos de la población de 15 años o más ocupada por sexo según grupo ocupacional. México 2015⁶.



Lo anterior pone en evidencia la gran desigualdad de género en cuanto a las remuneraciones entre mujeres y hombres. Especialistas argumentan varias causas para que esto suceda, la Dra. Eva Arceo Gómez, Profesora Investigadora Titular de la División de Economía del Centro de Investigación y Docencia Económicas señala que: “existen diversas explicaciones alrededor de estas brechas salariales como son: menor participación de la mujer en la vida laboral; una menor formación académica en las mujeres por la creencia de que el hombre era el único que debía

⁶ Ibidem



Dip. Leonor Gómez Otegui

prepararse; interrupción de la experiencia laboral originada por el nacimiento de un hijo; discriminación en el mercado laboral; estereotipos sociales acerca del comportamiento de la mujer y hasta el ciclo hormonal de las mujeres”.⁷

ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN

Actualmente las mujeres representan un poco más de la mitad de la población, los últimos datos del INEGI de 2018 arrojan que el 51.1% son mujeres y el 48.9% se conforma de hombres. Esta proporción también ya se refleja en una mayor participación de la mujer en el mercado laboral que ha tenido un crecimiento sostenido en las últimas décadas. Desafortunadamente, esto no implica que la situación económica y social de las mujeres haya mejorado, las diferencias y desigualdades en cuanto a las oportunidades de trabajo, de ingresos, de ascensos laborales o de reconocimiento de las aptitudes y capacidades de las mujeres en el ámbito laboral y profesional están lejos de ser erradicadas.

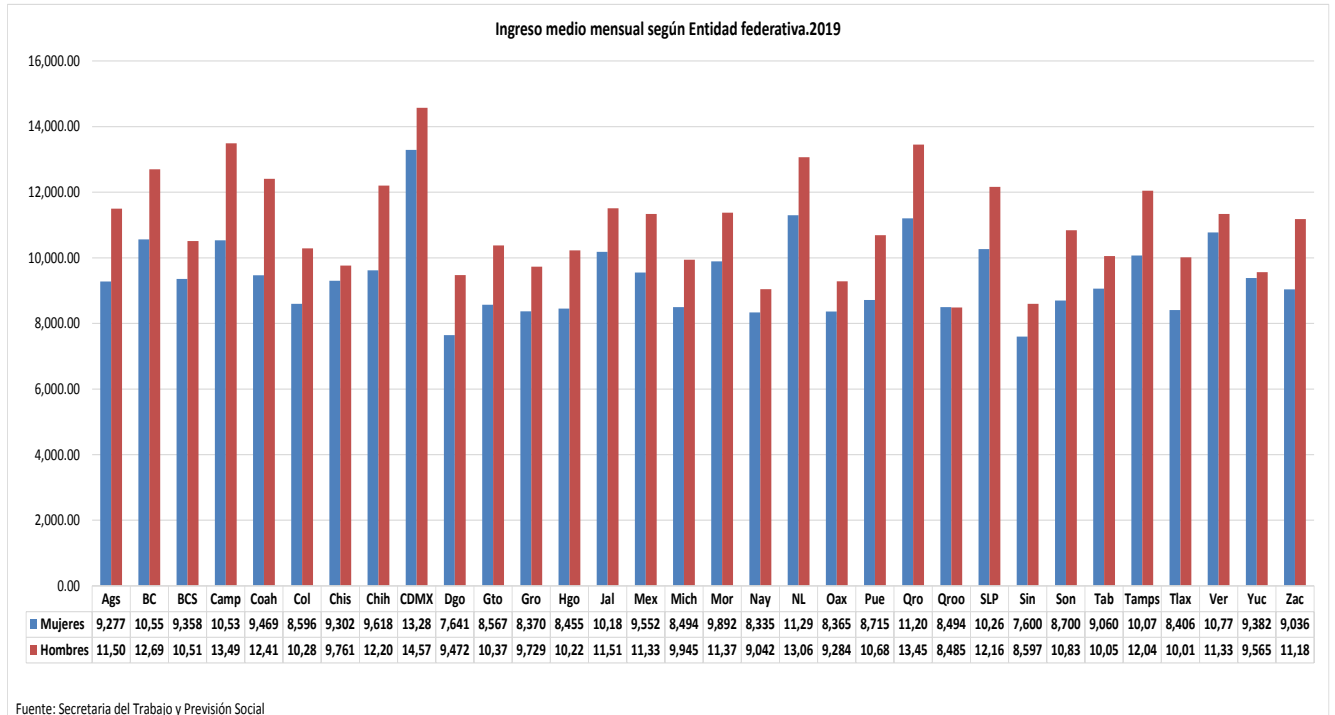
Por entidad federativa, las mayores brechas en cuanto a ingresos se localizan en Coahuila, Campeche, Chihuahua y Guerrero. Por otro lado, la Ciudad de México es la que percibe los mayores ingresos en comparación con los demás estados, sin embargo, las mujeres recibieron un ingreso de \$13,288 en promedio mensual y para los hombres los montos ascienden a \$14,574 en promedio.

⁷ Negociación Salarial y la brecha salarial de Género en México. CIDE publicado el 01 de mayo de 2019 consultado en <https://www.cide.edu/saladeprensa/negociacion-salarial-y-la-brecha-salarial-de-genero-en-mexico/>



I LEGISLATURA

Dip. Leonor Gómez Otegui



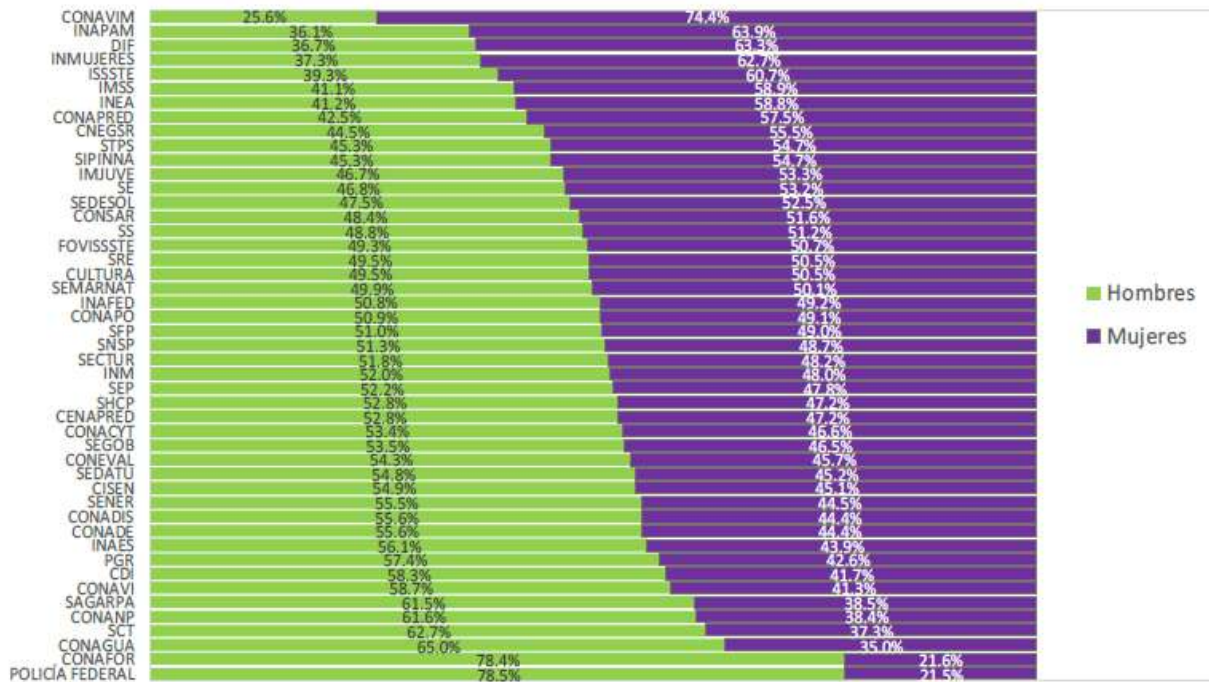
Esta situación también se refleja en las diversas dependencias y organismos de la Administración Pública Federal, de acuerdo al **Estudio sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres en materia de Puestos y Salarios en la Administración Pública Federal 2017**, se observó que más de la mitad de estas entidades públicas están compuestas de Mujeres y, es en la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), donde se encuentra el mayor porcentaje con el 74.4% mientras que el menor porcentaje se ubica en la Policía Federal con 21.5%.



I LEGISLATURA

Dip. Leonor Gómez Otegui

Distribución porcentual por sexo del personal de las instituciones de la APF⁸



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

El mismo estudio señala que, entre los mandos medios y superiores en 29 de las 47 instituciones el porcentaje de mujeres supera el 40.0%. Este porcentaje de mujeres en puestos de mando indica que se ha logrado uno de los indicadores del Objetivo 1 de PROIGUALDAD: alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.⁹ Sin embargo, si contrastamos este porcentaje de mujeres en mandos, con el total del personal en las siguientes gráficas se observa que en sólo 7 de 29 instituciones las mujeres superan el 40% en los puestos de mandos medios y superiores.

⁸ Estudio sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salarios en la Administración Pública Federal, Ibidem

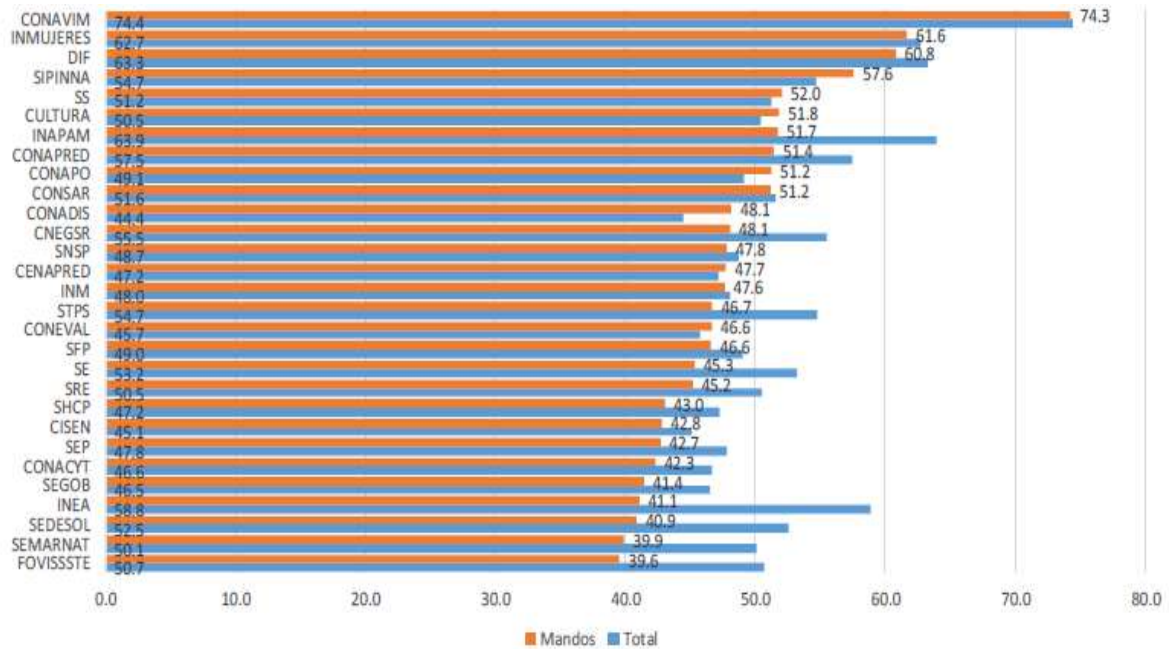
⁹ Ibidem



I LEGISLATURA

Dip. Leonor Gómez Otegui

Porcentaje de mujeres en las instituciones de la APF (total de empleados y mandos), donde el porcentaje de mujeres en los mandos medios y superiores es igual o mayor al 40.0%¹⁰.



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

En el mismo tenor, en aquellas entidades donde existen porcentajes menores al 40%, sólo dos dependencias tienen un mayor porcentaje de mujeres en puestos directivos que en el total general. Estas cifras se ven a mayor detalle en la siguiente grafica.

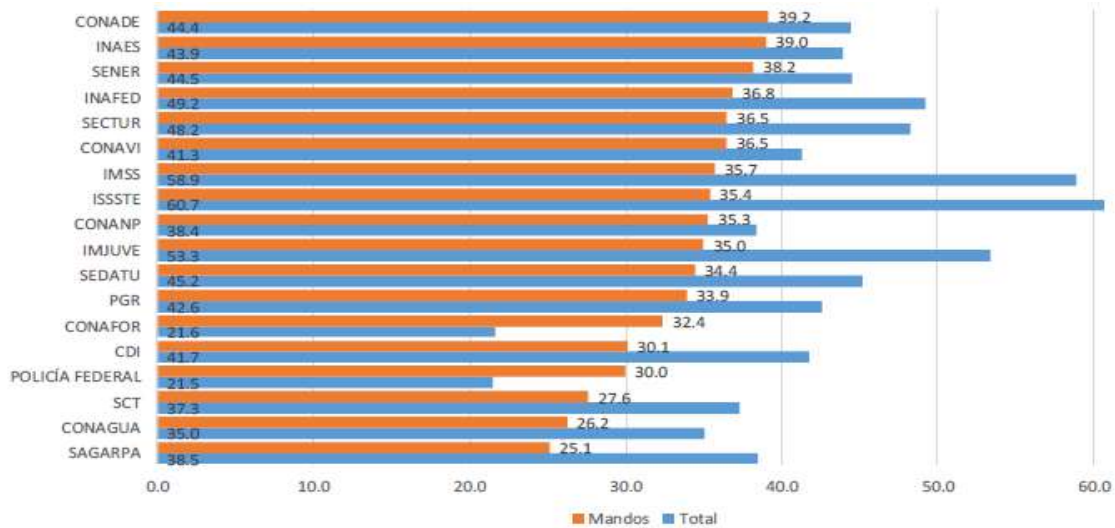
¹⁰Ibidem



I LEGISLATURA

Dip. Leonor Gómez Otegui

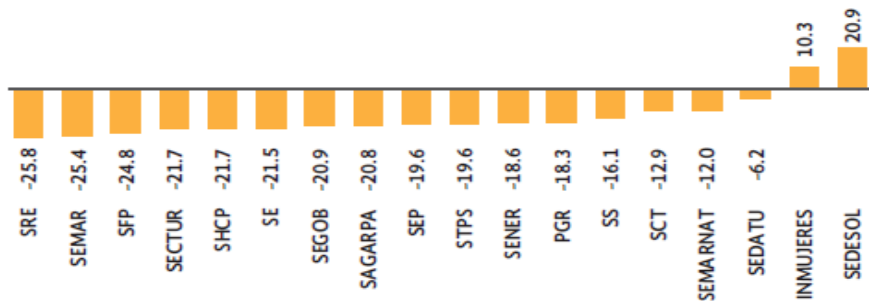
Porcentaje de mujeres en las instituciones de la APF (total de empleados y mandos), donde el porcentaje de mujeres en los mandos medios y superiores es menor al 40%¹¹



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

En términos de sueldos, en el grafico siguiente se observa y resalta la diferencia salarial que hay entre mujeres y hombres que ocupan cargos de mandos medios y superiores en las distintas dependencias de la Administración Pública Federal ¹².

Porcentaje de diferencias salariales entre mujeres y hombres que ocupan cargos de mandos medios y superiores en 18 dependencias seleccionadas de la APF.* México, 2015



Fuente: Inmujeres con base en la CNDH, Estudio sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salarios en la Administración Pública Federal (APF) 2015.

¹¹ Ibidem

¹² Boletín INMUJERES año 3, Número 1, 15 de enero de 2017, consultado en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN1_2017.pdf



I LEGISLATURA

Dip. Leonor Gómez Otegui

Realizando un comparativo entre cada grupo jerárquico de mujeres y sobre la brecha salarial (tomando en cuenta que la brecha salarial con un signo negativo significa menor salario para las mujeres y con signo positivo es más salario para las mujeres) se tiene que en promedio, en las Secretarías de Estado el porcentaje de mujeres es de 38.6% y su brecha salarial es de (-) 12.0% y para Otras Instituciones el porcentaje de mujeres en promedio fue de 34.6% y su brecha salarial de (-) 7.0%.

Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores, y brechas salariales por puesto en la APF¹³



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Como se ha observado hay una gran desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral del sector público y, estas condiciones se generalizan tanto en el sector público como en el sector privado. En el caso de la administración pública, a pesar de las estrategias y discursos para cerrar la brecha salarial, no es una práctica común la promoción de acciones afirmativas para eliminar la desigualdad salarial y tampoco se distingue una política general en los procesos de selección y reclutamiento de mujeres y mucho menos en relación su promoción y ascenso.

¹³ Ibidem



Dip. Leonor Gómez Otegui

En el caso de la Ciudad de México, la Jefa de Gobierno, ha sido enfática en destacar que la mala política económica y laboral implementada desde hace años, ha generado condiciones adversas en materia de empleos y salarios. La Capital ve reflejada la ausencia de trabajos dignos y bien remunerados con la cifra abrumadora de personas dedicadas a actividades informales.

De acuerdo con las cifras oficiales del gobierno capitalino, en el primer trimestre de 2020, 47% de la población ocupada (1,984,447 personas) en la Ciudad de México estaba en situación de informalidad. De la población ocupada en esta Capital (2,112,966 personas) más del 50 por ciento, recibe entre uno y tres salarios mínimos. La recuperación de los salarios mínimos generales es un primer paso para disminuir la informalidad y mejorar las condiciones de vida de las y los trabajadores.

El gobierno de la Ciudad de México, ha promovido diversas acciones desde su ámbito y competencia para mejorar las condiciones laborales y salariales tanto del sector público como de las personas no asalariadas o desempleadas y, particularmente, en la circunstancia adversa que ha tenido la emergencia sanitaria en el mercado laboral capitalino. Entre estas acciones destacan la implementación del Programa de Seguro de Desempleo; los apoyos directos e indirectos a organizaciones sociales y cooperativas para fomentar el empleo digno; la implementación del Programa Empleo Digno, entre otras.

Dentro del sector público, la titular del Poder Ejecutivo ha promovido una política de mejora salarial para los servidores públicos de las distintas dependencias y organismos públicos. Destacan los incrementos a los salarios de los policías; las mejores salariales y la entrega de bonos a los elementos de la Policía de Investigación; los incrementos a médicos y enfermeras entre otros, estas prestaciones tienen un beneficio directo para los más de 100 mil trabajadores de base, pero sin duda todavía existen rezagos en distintas áreas, pero principalmente subsisten las desigualdades entre mujeres y hombres.



Dip. Leonor Gómez Otegui

El pasado mes de septiembre, y a pesar de la crisis económica y financiera, el gobierno capitalino anunció un incremento salarial del 5.33 por ciento a los trabajadores de base de la administración local con vigencia retroactiva al 1º de enero de 2020. Estos aumentos han sido una constante en la gestión de la Doctora Sheinbaum y, en alguna medida, representan acciones y esfuerzos que buscan recuperar el rezago y la brecha salarial existente.

En este sentido, la presente iniciativa busca afinar y robustecer la atribución que tiene el titular del Poder Ejecutivo capitalino, establecida en el artículo 10 fracción IX de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México para: “realizar estudios, análisis e investigaciones apropiadas que permitan proponer al Gobierno Federal la implementación de políticas de recuperación de los salarios mínimos históricos de las personas trabajadoras de la Ciudad”

Se pretende completar esta atribución con la promoción y formulación de propuestas y planteamientos en favor de la igualdad salarial y de prestaciones sociales hacia las mujeres. Como se ha expuesto, la brecha salarial tanto en el ámbito del sector privado como del ámbito gubernamental es una situación injusta e inequitativa para millones de mujeres que todos los días contribuyen a la marcha del país y de la Ciudad. Con esta propuesta se busca alinear disposiciones legales y acciones ejecutivas que mejoren la situación laboral y de ingresos de las mujeres para recompensar e igualar a mediano y largo plazo sus condiciones de vida.

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Que la Constitución de la Ciudad de México señala que:

Artículo 3 De los principios rectores

[...]

2. La Ciudad de México asume como principios:

- a) El respeto a los derechos humanos, la defensa del Estado democrático y social,



I LEGISLATURA

Dip. Leonor Gómez Otegui

el diálogo social, la cultura de la paz y la no violencia, el desarrollo económico sustentable y solidario con visión metropolitana, la más justa distribución del ingreso, la dignificación del trabajo y el salario, la erradicación de la pobreza, el respeto a la propiedad privada, la igualdad sustantiva, la no discriminación, la inclusión, la accesibilidad, el diseño universal, la preservación del equilibrio ecológico, la protección al ambiente, la protección y conservación del patrimonio cultural y natural. Se reconoce la propiedad de la Ciudad sobre sus bienes del dominio público, de uso común y del dominio privado; asimismo, la propiedad ejidal y comunal;

[...]

Artículo 10 Ciudad productiva

[...]

B. Derecho al trabajo

[...]

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

[...]

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

c) La generación de condiciones para el pleno empleo, el salario remunerador, el aumento de los ingresos reales de las personas trabajadoras y el incremento de los empleos formales;

[...]

Artículo 10 Ciudad productiva

[...]

C. De las relaciones de las instituciones públicas de la Ciudad, con sus personas trabajadoras.

[...]

5. Los empleados de confianza disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social. En caso de despido injustificado tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario más veinte días de



I LEGISLATURA

Dip. Leonor Gómez Otegui

salario por cada año de servicio prestados.

6. Las autoridades de la Ciudad garantizarán a sus trabajadoras y trabajadores un salario remunerador en los términos reconocidos por esta Constitución y que en ningún caso deberá de ser menor al doble del salario mínimo general vigente en el país.

[...]

10. El Gobierno de la Ciudad será garante y responsable de todos los derechos de las personas trabajadoras del poder Ejecutivo y de sus alcaldías.

Artículo 32 De la Jefatura de Gobierno

[...]

C. De las Competencias

1. La persona titular de la Jefatura de Gobierno tiene las siguientes competencias:

[...]

g) Realizar estudios, análisis e investigaciones apropiadas que permitan proponer al Gobierno Federal la implementación de políticas de recuperación de los salarios mínimos históricos de las personas trabajadoras de la Ciudad de México;

[...]

Artículo 32 De la Jefatura de Gobierno

[...]

C. De las Competencias

1. La persona titular de la Jefatura de Gobierno tiene las siguientes competencias:

[...]

g) Realizar estudios, análisis e investigaciones apropiadas que permitan proponer al Gobierno Federal la implementación de políticas de recuperación de los salarios mínimos históricos de las personas trabajadoras de la Ciudad de México;

[...]

Que la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México señala que:



I LEGISLATURA

Dip. Leonor Gómez Otegui

Artículo 27. A la Secretaría de Administración y Finanzas corresponde el despacho de las materias relativas al desarrollo de las políticas de ingresos y administración tributaria, la programación, presupuestación y evaluación del gasto público de la Ciudad; representar el interés de la Ciudad en controversias fiscales y en toda clase de procedimientos ante los tribunales en los que se controvierta el interés fiscal de la Entidad; así como la administración, ingreso y desarrollo del capital humano y los recursos de la Administración Pública de la Ciudad, y el sistema de gestión pública.

Específicamente cuenta con las siguientes atribuciones:

[...]

XXII. Planear, instrumentar, emitir normas y políticas en materia de relaciones laborales aplicables a la administración del capital humano al servicio de la Administración Pública de la Ciudad, incluyendo el ingreso al servicio público, evaluación, organización, capacitación y desarrollo de personal; así como autorizar las relativas a las políticas de gasto público de servicios personales, salariales y de prestaciones sociales y económicas;

[...]

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:

[...]

XVIII. Coordinar las relaciones del Gobierno de la Ciudad con las instancias que correspondan para la protección y mejoramiento del salario en la Ciudad;

[...]

A fin de dar claridad a la propuesta de la iniciativa, se presenta el siguiente cuadro comparativo:



I LEGISLATURA

Dip. Leonor Gómez Otegui

<p style="text-align: center;">LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO.</p> <p style="text-align: center;">(TEXTO VIGENTE)</p>	<p style="text-align: center;">LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO.</p> <p style="text-align: center;">(PROPUESTA DE MODIFICACIÓN)</p>
<p style="text-align: center;">TÍTULO SEGUNDO DEL PODER EJECUTIVO CAPÍTULO ÚNICO</p> <p style="text-align: center;">De las Atribuciones del Poder Ejecutivo</p>	<p style="text-align: center;">TÍTULO SEGUNDO DEL PODER EJECUTIVO CAPÍTULO ÚNICO</p> <p style="text-align: center;">De las Atribuciones del Poder Ejecutivo</p>
<p>Artículo 10. La persona titular de la Jefatura de Gobierno tiene las atribuciones siguientes:</p> <p>[...]</p> <p>IX. Realizar estudios, análisis e investigaciones apropiadas que permitan proponer al Gobierno Federal la implementación de políticas de recuperación de los salarios mínimos históricos de las personas trabajadoras de la Ciudad;</p> <p>[...]</p>	<p>Artículo 10. La persona titular de la Jefatura de Gobierno tiene las atribuciones siguientes:</p> <p>[...]</p> <p>IX. Realizar estudios, análisis e investigaciones apropiadas que permitan proponer al Gobierno Federal la implementación de políticas de recuperación de los salarios mínimos históricos de las personas trabajadoras de la Ciudad, dentro de estas propuestas se incluirán iniciativas, proyectos y planteamientos que promuevan la igualdad salarial y de prestaciones sociales a favor de las mujeres;</p> <p>[...]</p>

Por lo expuesto, someto a la consideración de este Pleno la siguiente Iniciativa con proyecto de decreto por el que se **REFORMA EL ARTÍCULO 10 FRACCIÓN IX DE LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO**, para quedar como sigue:

DECRETO

Artículo 10. La persona titular de la Jefatura de Gobierno tiene las atribuciones siguientes:

[...]



Dip. Leonor Gómez Otegui

IX. Realizar estudios, análisis e investigaciones apropiadas que permitan proponer al Gobierno Federal la implementación de políticas de recuperación de los salarios mínimos históricos de las personas trabajadoras de la Ciudad, **dentro de estas propuestas se incluirán iniciativas, proyectos y planteamientos que promuevan la igualdad salarial y de prestaciones sociales a favor de las mujeres;**

[...]

TRANSITORIOS

PRIMERO. Publíquese el presente Decreto en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México y para su mayor difusión en el Diario Oficial de la Federación.

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

Dado en Sesión Remota del Primer Periodo Ordinario del Tercer Año de Trabajos de la I Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, el día 29 del mes octubre de 2020.

ATENTAMENTE

DocuSigned by:
Leonor Gómez Otegui
52EB7C6A0AF04C2...

DIP. LEONOR GÓMEZ OTEGUI