



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

1

La que suscribe, Diputada Leonor Gómez Otegui, integrante del Congreso de la Ciudad de México, I Legislatura, con fundamento en la fracción III del Artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; el inciso c), apartado D del Artículo 29 de la Constitución Política de la Ciudad de México; la fracción XII del Artículo 29 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; el Artículo 5, fracción II y el Artículo 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración de este Honorable Congreso, la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 41 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 por el que se reforma el Artículo 41 de Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México.

OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Fortalecer las atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo para propiciar e instrumentar acciones en favor de la igualdad salarial, condiciones



Dip. Leonor Gómez Otegui

equitativas de contratación, así como de la promoción de ascensos equitativos entre mujeres y hombres.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La brecha salarial entre hombres y mujeres se hace presente y se agudiza en todo el mundo de acuerdo con cifras de ONU Mujeres¹, “a nivel mundial las mujeres siguen cobrando 23% menos que los hombres”, en México la brecha salarial entre mujeres y hombres era de 18.8% en 2019, porcentaje mayor al 13% de la brecha salarial promedio entre los países miembros de la OCDE, asimismo tiene el “salario mínimo más bajo de todo el continente americano de acuerdo con el Informe mundial sobre salarios 2020-2021²”.

En nuestro país, las mujeres representan más del 50% de la población, y su tasa de participación laboral para octubre de 2020 fue de 42.17% para aquellas que están en edad de trabajar, mientras que en los hombres la tasa de participación alcanzó una tasa del 74.07% de acuerdo con la última Encuesta de Ocupación y Empleo de INEGI³.

Como se observa la tasa de participación de las mujeres es menor al 50%, en el rango de mujeres en edad laboral. Su incorporación al mercado de trabajo es más ardua y complicada que la de los varones y con el añadido de que reciben, en promedio; de acuerdo con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en enero de 2020, “los hombres registran un salario diario asociado a trabajadores

¹ Una remuneración igual por trabajo de igual valor consultado en <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/equal-pay>

² Morales Fredes Felipe, Salario mínimo de México, el más bajo de todo el continente americano publicado el 01 de diciembre de 2020 consultado en <https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/salario-minimo-de-mexico-el-mas-bajo-de-todo-el-continente-americano/2020/12/>

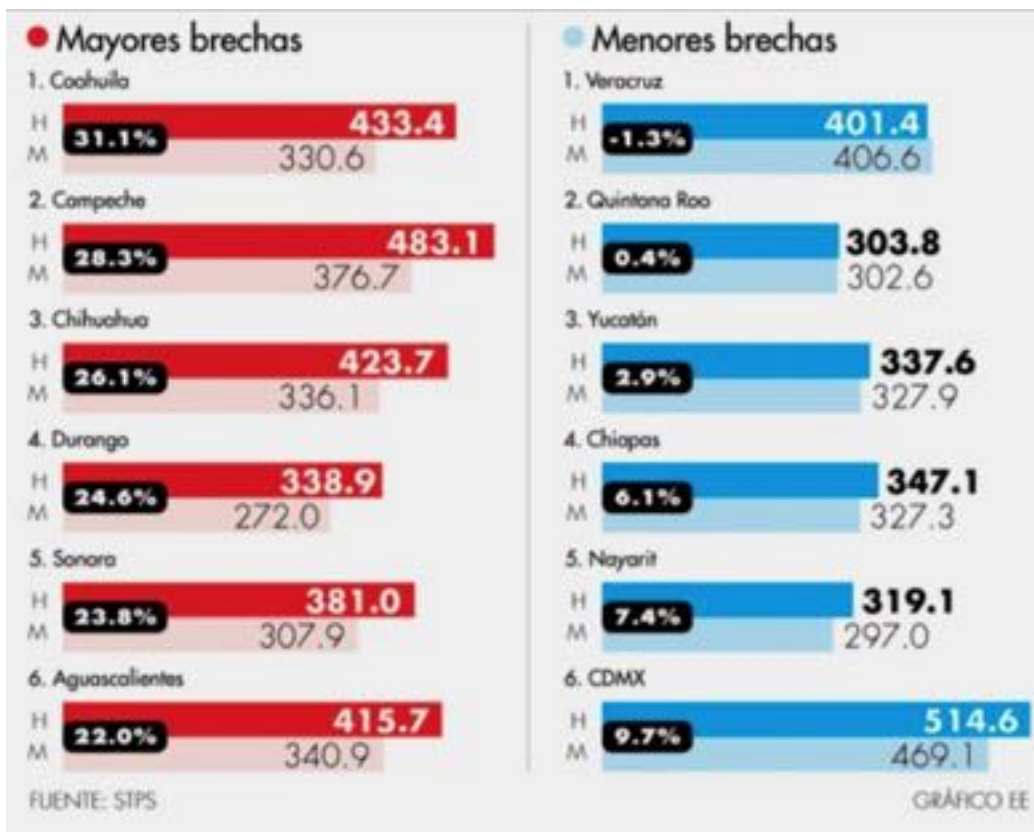
³ Ocupación, empleo y remuneraciones consultado en <https://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>



Dip. Leonor Gómez Otegui

asegurados en el Instituto Mexicano del Seguro Social mayor que el de las mujeres a nivel nacional, 416.4 frente a 363.5 pesos por día, es decir, una brecha de 14.6%⁴

Los Estados que tienen las mayores brechas salariales se encuentran Coahuila con 31.1%, le sigue Campeche con 28.3% y Chihuahua con 26.1%; mientras los Estados con menores brechas salariales se encuentra la Ciudad de México con 9.7%, como se observa en el siguiente gráfico.



⁴ Viviana Estrella. Brecha Salarial en el mercado formal persiste en los estados publicado el 09 de marzo de 2020 consultado en <https://www.economista.com.mx/estados/Brecha-salarial-en-el-mercado-formal-persiste-en-los-estados-20200309-0035.html>



Dip. Leonor Gómez Otegui

La brecha salarial obedece a diversas causas, entre los que se encuentran las siguientes⁵:

- La discriminación en el lugar de trabajo.
- La diferencia en los sectores laborales en los que históricamente se han desempeñado los hombres.
- La escasa participación de las mujeres en puestos de liderazgo y de alta dirección.
- La falta de políticas de conciliación de la vida personal y profesional.

4

Las diferencias salariales están arraigadas también en la desigualdad y la inequidad social además de la discriminación y la exclusión basada en una cultura machista; a pesar de que la Ciudad de México se encuentra entre las entidades que tienen la menor brecha salarial y que a nivel local se ha avanzado en la participación de las mujeres en el mercado laboral la disminución entre los salarios de mujeres y hombres avanza de manera muy lenta.

De igual manera, las mujeres siguen sin tener acceso a las diferentes ocupaciones del mercado de trabajo y las contrataciones no son equitativas, como menciona la ONU Mujeres “Las mujeres siguen sin tener pleno acceso a toda la gama de ocupaciones en el sector productivo. Los estereotipos asociados a las ocupaciones femeninas y masculinas continúan influyendo en los criterios de elección profesional, así como en los esquemas de contratación y ascenso de muchas empresas⁶”

⁵ Cuatro causas que propician la brecha salarial de género consultado en <https://www.gob.mx/inmujeres/es/articulos/cuatro-causas-que-propician-la-brecha-salarial-de-genero?idiom=es>

⁶ Torres Valeria, ¿Las mujeres no pueden ascender? publicado el 5 de marzo de 2020 consultado en <https://idconline.mx/laboral/2020/03/05/las-mujeres-no-pueden-ascender>



Dip. Leonor Gómez Otegui

Por lo anterior, es indispensable instrumentar políticas y acciones que promuevan el equilibrio de las remuneraciones entre hombres y mujeres, así como crear y establecer las mejores condiciones de contratación para ambos sexos y que la promoción de ascensos y escalafones sean equitativas.

5

ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN

La desigualdad por motivos de género se ha manifestado en todas las etapas y áreas de la vida pública y privada y aún, cuando se han realizado acciones para erradicarlas, persisten y son más evidentes en ámbitos como el mercado laboral en donde se observa una brecha salarial entre mujeres y hombres evidente e injusta. De acuerdo con un estudio elaborado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) se afirma que “En México la brecha salarial de género persiste: con posiciones ocupacionales y escolaridad similares, los hombres reciben en promedio un ingreso laboral por hora trabajada 34.2% mayor al de las mujeres⁷”.

Por otro lado, la población femenina que se encuentra laborando en el sector informal es del 55.9% de acuerdo con el último dato del primer trimestre de 2020 de la Encuesta de Ocupación y Empleo de INEGI, estos trabajos informales a veces están fuera del alcance de las leyes laborales con la característica acentuada de salarios bajos y sin prestaciones sociales.

Adicionalmente, las decisiones arbitrarias sobre ascensos o promociones y las prácticas de contratación discriminatorias impiden que las mujeres ocupen puestos de mayor nivel y obtengan salarios más altos y, es que, las estructuras jerárquicas

⁷ ONU Mujeres; Todo lo que debe de saber sobre promover la igualdad salarial publicado el 14 de septiembre de 2020 consultado en <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>



Dip. Leonor Gómez Otegui

de las organizaciones públicas y privadas se rigen por reglas masculinas y el prototipo de empleado ideal sigue siendo el hombre.

Todo esto ocasiona que la brecha salarial se haga más amplia, lo cual representa un retroceso en materia de derechos humanos, al respecto la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en su recomendación general número 34/2018 externo su preocupación por los bajos salarios mínimos, especialmente en las mujeres en donde “instó al Estado a que vele por que los salarios fijados por la Comisión Nacional de Salarios (sic), o negociados entre los trabajadores y empleadores, aseguren a todos los trabajadores y empleados condiciones de vida dignas para ellos y su familia.⁸”

Entre las acciones y programas para recuperar la equidad de género a nivel federal Inmujeres, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Conapred generaron la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación:

Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad.

Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

⁸ Comisión Nacional de los Derechos Humanos recomendación general número 34/2018 consultado en [file:///C:/Users/Martha/Downloads/RecGral_034\[1\].pdf](file:///C:/Users/Martha/Downloads/RecGral_034[1].pdf)



Dip. Leonor Gómez Otegui

También el Gobierno de la Ciudad de México, ha hecho grandes esfuerzos para promover una política de empleos dignos y bien remunerados y que se adopte la perspectiva de género, muestra de ello es que en su Programa de Gobierno 2019-2024⁹ en el punto de Derechos Humanos y empleo entre sus acciones se encuentra:

Adoptar una perspectiva de género en las decisiones, acciones y quehaceres institucionales para asegurar que ninguno de sus procesos reproduzca mecanismos de desigualdad de género.

Entre las acciones que ha realizado la Jefa de Gobierno y la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo para la generación de fuentes de trabajo dignas a grupos vulnerables está el programa Fomento, Constitución y Fortalecimiento de Empresas Sociales y Solidarias (FOCOFESS), en este tenor, la Dra. Soledad Aragón Martínez resaltó que dicho programa “aportará al fortalecimiento de la economía local, a lograr que la economía social y solidaria se constituya en opción de empleo rentable, eficiente y productivo, garantizando así el derecho al trabajo de las personas, con ello se contribuirá a la inclusión productiva digna, en especial de los sectores más vulnerables¹⁰”

Otros programas sociales, que buscan promover la ocupación y el ingreso, por parte de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo son¹¹:

- Seguro de Desempleo el cual su objetivo es “Ofrecer un incentivo económico equivalente al valor mensual de la Unidad de Medida y Actualización, hasta por 2 meses. Además de fomentar la reinserción laboral de las personas a través de

⁹ Programa de Gobierno 2019-2024 consultado en

https://plazapublica.cdmx.gob.mx/uploads/decidim/attachment/file/1/Plan_Gob_2019-2024.pdf

¹⁰ Gobierno de la Ciudad de México estima generar 100 mil empleos al año a través de programas como FOCOFESS consultado en <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/gobierno-de-la-ciudad-de-mexico-estima-generar-100-mil-empleos-al-ano-traves-de-programas-como-focofess>

¹¹ https://trabajo.cdmx.gob.mx/programa_sociales_y_servicios/seguro-de-desempleo



Dip. Leonor Gómez Otegui

- capacitación y bolsa de trabajo y entre sus beneficiarios se encuentran las mujeres despedidas por motivo de embarazo.”
- Fomento al Trabajo Digno mediante el cual “se orienta a fortalecer las capacidades laborales y productivas de la población desempleada y subempleada que enfrenta problemas para insertarse en el sector formal o realizar actividades productivas por cuenta propia.”

8

Aún con estas acciones que ha implementado el Gobierno de la Ciudad de México, se requiere incorporar la política de igualdad salarial; contratación equitativa y ascensos igualitarios en todos los ámbitos laborales, para generar una verdadera igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Por lo anterior, esta iniciativa busca fortalecer las atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo para propiciar e instrumentar acciones en favor de la igualdad salarial, condiciones equitativas de contratación, así como de la promoción de ascensos equitativos entre mujeres y hombres.

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Que la Constitución Política de la Ciudad de México establece en varios de sus artículos lo siguiente:

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, 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



Dip. Leonor Gómez Otegui

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 32

De la Jefatura de Gobierno

[...]

C. De las Competencias



Dip. Leonor Gómez Otegui

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:

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;

[...]

Que la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal, establece que:

Artículo 21.- Los entes públicos están obligados a garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo a lo establecido en los artículos 1° y 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a las disposiciones relativas de la Constitución Política de la Ciudad de México, de los tratados e instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano sea parte,



Dip. Leonor Gómez Otegui

de la jurisprudencia internacional, y de las leyes en materia de derechos humanos a nivel federal y local. Para lo cual deberán garantizar:

[...]

VI. El derecho de igualdad salarial entre mujeres y hombres.

11

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

Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México	Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México
CAPITULO III De la Competencia de las Dependencias	CAPITULO III De la Competencia de las Dependencias
<p>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.</p> <p>I. ...</p> <p>II. Propiciar e instrumentar acciones que generen igualdad sustantiva entre mujeres y hombres para el acceso al empleo y a la capacitación, desde una perspectiva del</p>	<p>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.</p> <p>I. ...</p> <p>II. Propiciar e instrumentar acciones que generen igualdad sustantiva entre mujeres y hombres para el acceso al empleo, a la igualdad salarial, a condiciones</p>



Dip. Leonor Gómez Otegui

<p>respeto a sus derechos humanos laborales y a la independencia económica;</p> <p>III. a XXXV. ...</p>	<p>equitativas de contratación, a la promoción de ascensos laborales igualitarios, así como a la capacitación, desde una perspectiva del respeto a sus derechos humanos laborales y a la independencia económica;</p> <p>III. a XXXV. ...</p>
<p>ARTÍCULOS TRANSITORIOS</p> <p>PRIMERO. Remítase a la Jefatura de Gobierno, para su promulgación y publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.</p> <p>SEGUNDO. El Presente decreto entrará en vigor al día natural siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.</p>	

Por lo expuesto, someto a la consideración de este Pleno la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el que Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Artículo 41 de Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, para quedar como sigue:

DECRETO

ÚNICO. Se reforma el artículo 41 de Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México.

LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO.



Dip. Leonor Gómez Otegui

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.

13

I. ...

II. Propiciar e instrumentar acciones que generen igualdad sustantiva entre mujeres y hombres para el acceso al empleo, **a la igualdad salarial, a condiciones equitativas de contratación, a la promoción de ascensos laborales igualitarios, así como** a la capacitación, desde una perspectiva del respeto a sus derechos humanos laborales y a la independencia económica;

III. a XXXV. ...

TRANSITORIOS

PRIMERO. Remítase a la Jefatura de Gobierno, para su promulgación y publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO. El Presente decreto entrará en vigor al día natural siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

ATENTAMENTE

DocuSigned by:
Leonor Gómez Otegui
72EE7007AA70412...

DIP. LEONOR GÓMEZ OTEGUI