



Toluca de Lerdo, Méx., a 10 de Septiembre de 2025.

**CC. DIPUTADAS Y DIPUTADOS INTEGRANTES DE LA MESA DIRECTIVA
DE LA H. LXII LEGISLATURA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MÉXICO.**

P R E S E N T E S

En el ejercicio de las facultades que nos confieren, lo dispuesto por los artículos 57 y 61, fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México; 38 fracción IV, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo; y 72 de su Reglamento, los que suscriben, **Diputada Araceli Casasola Salazar y Diputado Omar Ortega Álvarez**, en representación del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, sometemos a consideración de esta Honorable Asamblea la presente **Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adicionan las fracciones XI y XII, recorriéndose las subsecuentes, del artículo 30 de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México y se adicionan las fracciones XVI y XVII, recorriéndose las subsecuentes, del artículo 98 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, en materia de brecha retributiva entre mujeres y hombres**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La desigualdad es una realidad latente en México y en sus Entidades Federativas, sin embargo, la forma en la que esta se manifiesta tiene matices diversos con base en el sexo y el género, por eso, la desigualdad debe y tiene que abordarse desde un enfoque de transversalidad, de lo contrario, la estadística se verá frustrada.

Lamentablemente la pobreza, la falta de empleo formal y bien remunerado, las jornadas laborales extenuantes y prolongadas, así como la misma violencia, son parte de la dinámica económica en la que la mayor parte de la población se ve inmersa, pero no así que atraviesa a todas y todos de la misma manera.



“2025. Bicentenario de la Vida Municipal en el Estado de México”.

Ente los aspectos más importantes que constituyen la desigualdad de género, se encuentra la brecha salarial, de acuerdo con lo que refiere la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos: “cuando las mujeres trabajan, son más propensas a hacerlo a tiempo parcial, tienen menos probabilidades de avanzar a puestos directivos, son más propensas a enfrentarse a la discriminación y ganan menos que los hombres”.¹

Con base en lo anterior, la brecha retributiva hace referencia a la diferencia en los ingresos promedio que perciben mujeres y hombres por el desarrollo de mismas actividades con igual valor; esta disparidad tiene su génesis en la propia configuración sistémica y estructural.

Para dimensionar su impacto, pueden existir diferencias evidentes respecto al tipo de empleo, nivel de educación y hasta la experiencia laboral, sin embargo, cuando eliminamos todos estos elementos, lo que queda se conoce como diferencia salarial ajustada entre hombres y mujeres; porque si, socialmente, el sexo asignado ya constituye un valor agregado.

Esta dinámica es un fenómeno de magnitud global, evidentemente, en proporciones distintas, y se constituye con la presencia de factores diversos como lo son la concentración de mujeres en sectores de bajo salario, la infravaloración del trabajo de cuidado, así como la falta de oportunidades de liderazgo y del desplazamiento en áreas de toma de decisiones.

Particularmente en México, las mujeres ganan en promedio entre un 14.6% y un 16% menos que los hombres. Esto significa que, por cada 100 pesos que un hombre gana, una mujer recibe entre 84 y 83.14 pesos.

Mundialmente, harán falta otros 20 años para alcanzar la paridad en los logros educativos, 169 años para cerrar la brecha en el Empoderamiento Político y 152 años para alcanzar la paridad económica.²

¹ <https://www.gob.mx/conavim/articulos/brecha-salarial-una-de-las-grandes-barreras-para-la-igualdad-de-genero?idiom=es>

² <https://es.weforum.org/stories/2024/06/este-es-el-estado-de-la-paridad-de-genero-en-2024-y-lo-que-debe-cambiar-para-cerrar-la-brecha-de-genero-global/>



“2025. Bicentenario de la Vida Municipal en el Estado de México”.



Partiendo de ese contexto, existe una necesidad inminente por darle la importancia que el tema requiere, de no hacerlo, continuamos vulnerando a las mujeres de diversas maneras.

Son muchos los logros alcanzados en materia de reconocimiento de los derechos de las mujeres, así como en la creación de mecanismos y protocolos que buscan que vivan en condiciones de dignidad y sin violencia, empero, no es suficiente.

Aún queda mucho por hacer para eliminar las barreras que impiden a las mujeres desarrollarse plenamente, con independencia completa de elegir la forma en que quieren vivir.

En el Grupo Parlamentario del PRD tenemos claridad acerca del papel que las mujeres desempeñan tanto en el ámbito privado como público, por lo que gran parte de nuestra agenda legislativa, así como la lucha que se ha desarrollado desde hace más de tres décadas desde el PRD y hoy en día desde el PRD Estado de México, tiene el objetivo, pero también la convicción social de dirimir los obstáculos que tienen en su camino por el simple hecho de ser mujeres.



“2025. Bicentenario de la Vida Municipal en el Estado de México”.

La autonomía económica, entonces, es imprescindible para conseguir la igualdad de género, pues esta, entre otras cosas, reduce las violencias de género, al permitir que las mujeres tengan control sobre sus ingresos, recursos y bienes; su importancia radica en que les brinda la capacidad de tomar decisiones libres sobre sus vidas, participar en la sociedad y el ámbito laboral, y transformar sus propias vidas y comunidades.

Con base en lo anterior, la brecha retributiva es un elemento que se opone de manera directa en conseguir esta independencia económica, por lo que resulta pertinente adecuar nuestra legislación vigente con la intención de involucrar a los actores clave con el objeto de fomentar la igualdad en todos los niveles en beneficio de las mexiquenses, pero también así para la sociedad en su conjunto.

Bajo esta tesitura, la presente Iniciativa con Proyecto de Decreto tiene como objeto apoyarse de la transparencia tanto en el ámbito privado como el público para garantizar el cumplimiento efectivo de la legislación laboral en cuanto al principio de igual retribución por la realización del mismo trabajo; ara hacerlo posible, proponemos dos reformas sustanciales en la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México y a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.

Planteamos que las autoridades estatales y municipales en el ámbito de sus respectivas competencias tengan la capacidad de solicitar información a unidades económicas con respecto a sus tabuladores salariales, con el objetivo de verificar que no exista brecha salarial con base en el sexo y el género, así como revisar periódicamente el respeto y aplicación del principio de igualdad salarial, verificando que la asignación de sueldos sea objetiva.

De la misma manera, establecemos entre las obligaciones de las instituciones públicas la implementación y el mantenimiento actualizado de un sistema transparente de información sobre tabuladores salariales, escalas retributivas y criterios objetivos de asignación de remuneraciones desagregados por sexo, puesto, categoría profesional, entre otros, a fin de garantizar la igualdad salarial.



“2025. Bicentenario de la Vida Municipal en el Estado de México”.

Finalmente, agregamos la obligatoriedad de proporcionar la información requerida a las autoridades correspondiente en materia de equidad retributiva, respetando la protección de datos personales.

A propósito de que estos entes publiquen la información señalada, da pauta a establecer un plan de acción para corregir estas posibles desigualdades por sexo; requerimos trabajar en conjunto para hacer posible la erradicación de este fenómeno.

El cometido de la fracción parlamentaria es claro; nos disponemos en llevar al centro la discusión de uno de los temas con mayor resistencia al interior del ámbito parlamentario por las implicaciones que este representa; la brecha salarial fortalece los roles de género y puede dejar a las mujeres en posiciones más vulnerables económicamente hablando, mientras los hombres pueden beneficiarse de una mayor concentración en sectores mejor pagados y menos obstáculos para sus carreras profesionales.

Es por esto por lo que sometemos a consideración de la H. Asamblea el presente producto legislativo para que sea estudiado y aprobado en sus términos de considerarlo pertinente.

A T E N T A M E N T E

GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA

DIP. ARACELI CASASOLA SALAZAR

DIP. OMAR ORTEGA ÁLVAREZ



DECRETO NÚMERO: _____

LA H. "LXII" LEGISLATURA DEL ESTADO DE MÉXICO DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO: Se adicionan las fracciones XI y XII, recorriéndose las subsecuentes, del artículo 30 de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, para quedar como sigue:

Artículo 30.- Las autoridades estatales y municipales en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la vida económica y laboral, vigilando que las personas físicas y jurídicas colectivas, generadoras de empleo den cumplimiento a la Ley, para lo cual adoptarán medidas dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, desarrollando las siguientes acciones:

I. a X. ...

XI. Solicitar información, en el ámbito de sus respectivas atribuciones y competencias, a unidades económicas, referente a sus tabuladores salariales, con el objetivo de verificar que no exista brecha salarial con base en el sexo y el género.

XII. Revisar periódicamente el respeto y aplicación del principio de igualdad salarial, verificando que la asignación de sueldos sea objetiva.

XI. al XIX. ...



“2025. Bicentenario de la Vida Municipal en el Estado de México”.

ARTÍCULO SEGUNDO: Se adicionan las fracciones XVI y XVII, recorriéndose las subsecuentes, del artículo 98 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, para quedar como sigue:

TITULO CUARTO

De las Obligaciones de las Instituciones Públicas

CAPITULO I De las Obligaciones en General

ARTÍCULO 98. Son obligaciones de las instituciones públicas:

I. a XV. ..

XVI. Implementar y mantener actualizado un sistema transparente de información sobre tabuladores salariales, escalas retributivas y criterios objetivos de asignación de remuneraciones desagregados por sexo, puesto, categoría profesional, entre otros, a fin de garantizar la igualdad salarial.

XVII. Proporcionar la información requerida a las autoridades correspondiente en materia de equidad retributiva, respetando la protección de datos personales.

XVI. a **XXI.** ...

TRANSITORIOS

PRIMERO. Publíquese el presente decreto en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno”.

SEGUNDO. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno”.

Dado en el Palacio del Poder Legislativo en Toluca de Lerdo, Estado de México a los ____ días del mes de septiembre del año dos mil veinticinco.