



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE AGUASCALIENTES  
SECRETARÍA GENERAL



10 ENE. 2025  
**RECIBIDO**

ASUNTO: Se presenta iniciativa

FIRMA [Signature] HORA 12:16  
DIP. LUCÍA DE LEÓN URSÚA

PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DE LA DIPUTACIÓN PERMANENTE  
DE LA LXVI LEGISLATURA DEL H. CONGRESO  
DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES  
P R E S E N T E

DIP. ARLETTE IVETTE MUÑOZ CERVANTES, en mi carácter de miembro de esta LXVI Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Aguascalientes, e integrante del Grupo Parlamentario Mixto Fuerza por Aguascalientes y a nombre del mismo, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 27 Fracción I y 30 Fracción I de la Constitución Política del Estado de Aguascalientes; los Artículos 16 Fracciones III y IV, 108, 109, 112, y 114 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes, y el Artículo 153 Fracción I del Reglamento de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes, someto ante la consideración de esta Honorable Soberanía la **PROPUESTA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN V Y VI DEL ARTÍCULO 25, FRACCIONES IX Y X DEL ARTÍCULO 35; Y SE ADICIONA LA FRACCIÓN I BIS Y IX BIS AL ARTÍCULO 6°, LA FRACCIÓN VII AL ARTÍCULO 25 Y LA FRACCIÓN XI AL ARTÍCULO 35 DE LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES**, misma que sustento en la siguiente:

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La brecha salarial es la diferencia entre el promedio de salario de los hombres y de las mujeres dentro de una organización, sector o país. Esta brecha se expresa, comúnmente, como la proporción de los salarios de los hombres que ganan las mujeres en un lugar y tiempo dado. Al ser la diferencia entre el promedio salarial, lo que la brecha salarial realmente deja ver es la distribución de hombres y mujeres dentro del centro de trabajo. Por lo general, la brecha se explica debido a que los hombres ocupan en mayor proporción cargos de alto

nivel —y por ende mejor pagados— que las mujeres, quienes mayoritariamente ocupan cargos de bajo nivel dentro de las organizaciones.<sup>1</sup>

Es muy importante dejar claro que la brecha salarial no es lo mismo que el concepto del “salario igual por trabajo igual”. En nuestro país, el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo establece claramente que “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”. Esta norma tutela el derecho de todas las personas a recibir el mismo pago cuando desempeñan el mismo trabajo que otras. Esta norma se viola, por ejemplo, cuando una mujer y un hombre que tienen el mismo puesto, la misma jornada y las mismas condiciones de eficiencia, no reciben la misma remuneración. La brecha salarial, en cambio, muestra la diferencia entre el promedio del salario que reciben hombres y mujeres, respectivamente, en un lugar. Puede haber un centro de trabajo en el que todas las personas que realizan los mismos trabajos reciban el mismo pago, pero que aun así tenga una brecha salarial, porque la brecha salarial tiene que ver con cuántas mujeres hay en un centro de trabajo y en qué parte de la estructura se encuentran.

Si la brecha salarial es reflejo de la distribución desigual del trabajo y sus respectivas remuneraciones en un centro de trabajo, es necesario entender que la conformación siempre es dispar, lo anterior a que existen causas externas como la diferencias dentro de los sectores y los tipos de trabajo por razones de género y la carga desproporcionada de labores domésticas y de cuidado que asumen las mujeres y la falta de políticas públicas en este sentido; así como causas internas como la discriminación en los procesos de definición de la remuneración, discriminación en los procesos de evaluación de desempeño, discriminación a las personas que realizan labores de cuidado, sí como negociaciones debido a la falta de parámetros claros en la definición de sueldos, se generan dinámicas de negociación en donde las mujeres pueden estar en desventaja.

---

<sup>1</sup> Embajada Británica en México. Metodología para Medir la Brecha Laboral de Género en México. Recuperado de: [https://cdn.prod.website-files.com/64c019456bb62d07dc3af2b9/65035d6c3c3f43ba96e0c533\\_QWzOKsdvjSYE964eiXeWgyhdIQclzv\\_PkpQG0zSF5zs.pdf](https://cdn.prod.website-files.com/64c019456bb62d07dc3af2b9/65035d6c3c3f43ba96e0c533_QWzOKsdvjSYE964eiXeWgyhdIQclzv_PkpQG0zSF5zs.pdf)

En esta tesitura, es importante señalar que como resultado de un análisis realizado por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) con base en los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la brecha salarial en México es de 16%, esto quiere decir que por cada 100 pesos que gana un hombre por su trabajo al mes, una mujer percibe 84 pesos; en Aguascalientes, los hombres ganan más en un 12%, en relación con las mujeres, lo que lo coloca como uno de los Estados en los que la brecha salarial es más marcada lo que la sitúa en una posición de desventaja.<sup>2</sup>

Derivado de lo anterior, y ante la apremiante necesidad de elevar a rango constitucional aspectos fundamentales como la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la eliminación de la violencia y garantía de seguridad para las mujeres y la eliminación de la brecha laboral, en fecha 15 de noviembre de 2024, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el decreto que contiene la reforma a diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con la finalidad de regular la eliminación de la brecha laboral entre mujeres y hombres, al señalar en la fracción VII del apartado A y fracción V del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo, género ni nacionalidad, para lo cual las leyes establecerán los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género, por lo que con dicha reforma, se sientan las bases para garantizar el derecho de las mujeres a percibir salarios igual al de los hombres.

Para dar cumplimiento a la reforma de referencia, en su artículo tercero transitorio se estableció que las entidades federativas deberán armonizar el marco jurídico correspondiente a la materia para adecuarlo al contenido del presente Decreto en un plazo que no excederá de 180 días a partir de la entrada en vigor del mismo, debiendo incluir disposiciones que determinen los alcances y permitan dar cumplimiento gradual conforme a lo que se apruebe en los presupuestos de egresos correspondientes, así como las atribuciones y

---

<sup>2</sup> Información recuperada de: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-Que-estados-tienen-las-mejores-condiciones-20240307-0029.html>

obligaciones necesarias para garantizar los derechos derivados de dicho Decreto.

Es así que derivado de dicha reforma, en fecha 16 de diciembre del año 2024, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la reforma al artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de establecer que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; en cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y conforme a la reforma publicada en 16 de diciembre del año 2024, en el Diario Oficial de la Federación.

Conforme a lo anterior, surge la necesidad de que en el Estado de Aguascalientes, se realicen las modificaciones respectivas a la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes, para homologar las disposiciones normativas que permitan garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Por lo que para dar cumplimiento a lo anterior, se propone adicionar la fracción I Bis y IX Bis del artículo 6° de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes, para definir la brecha laboral y la igualdad salarial, para efectos de la Ley y de conformidad con las disposiciones previstas en la Ley General de para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, estableciéndose la primera como la diferencia de retribución salarial entre mujeres y hombres por razones de género, respecto a la realización de un trabajo remunerado de igual valor; y la segunda como la remuneración igual por un trabajo de igual valor, sin distinguir el sexo, el género, la identidad de género, el origen étnico, la orientación sexual, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, entre otras; lo anterior para dotar de mayor certeza el ordenamiento jurídico en estudio.



Asimismo, se propone adicionar la fracción VI al artículo 25 del mismo ordenamiento, para que dentro del Programa para la Igualdad, en el ámbito económico, se contemple el diseño, implementación, ejecución y evaluación de políticas públicas y medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, para eliminar la brecha de género, en especial la salarial en los sectores público, privado y social;

Finalmente, se propone reformar el artículo 35 para que la persona titular del poder ejecutivo establezca las medidas tendientes a erradicar en todos los ámbitos de la vida profesional y laboral la brecha salarial de género.

Para mayor comprensión, se presenta la propuesta con el análisis comparativo de la regulación vigente, conforme a lo siguiente:

**LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES**

<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>TEXTO PROPUESTO</b>
<p>Artículo 6°.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:</p> <p>I.- Acciones Afirmativas: es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres;</p>	<p>Artículo 6°.- ...</p> <p>I.- ...</p> <p><b>I Bis.- Brecha salarial de género. Es la diferencia de retribución salarial entre mujeres y hombres por razones de género, respecto a la realización de un trabajo remunerado de igual valor;</b></p>

<p>II a la IX.- ...</p> <p>X a la XVI.- ...</p>	<p>II a la IX.- ...</p> <p><b>IX Bis. Igualdad salarial. Remuneración igual por un trabajo de igual valor, sin distinguir el sexo, el género, la identidad de género, el origen étnico, la orientación sexual, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, entre otras;</b></p> <p>X a la XVI.- ...</p>
<p>Artículo 25.- En el Ámbito Económico, el Programa para la Igualdad deberá contemplar enunciativamente lo siguiente:</p> <p>I.- Asegurarse de que las políticas y las prácticas de trabajo estén exentas de cualquier discriminación;</p> <p>II.- Incentivar la implementación de una contratación, promoción y protección del empleo, garantizando la Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor;</p> <p>III.- Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de Igualdad Sustantiva y Respeto a la Dignidad Humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo</p>	<p>Artículo 25.- ...</p> <p>I a IV.- ...</p>

<p>de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo;</p> <p>IV.- Fijar condiciones de trabajo que prevengan, atiendan, sancionen y erradiquen el acoso y hostigamiento sexuales;</p> <p>V.- Garantizar el acceso a mecanismos y herramientas que favorezcan la creación y mantenimiento de negocios, en condiciones de igualdad para mujeres y hombres; y</p> <p>VI.- Las demás que la Ley y otros ordenamientos aplicables confieren.</p>	<p>V.- Garantizar el acceso a mecanismos y herramientas que favorezcan la creación y mantenimiento de negocios, en condiciones de igualdad para mujeres y hombres;</p> <p><b>VI.- El diseño, implementación, ejecución y evaluación de políticas públicas y medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, para eliminar la brecha de género, en especial la salarial en los sectores público, privado y social; y</b></p> <p>VII.- Las demás que la Ley y otros ordenamientos aplicables confieren.</p>
<p>Artículo 35.- La persona titular del poder ejecutivo tendrá las siguientes facultades:</p> <p>I.- Aplicar los instrumentos de la</p>	<p>Artículo 35.- ...</p> <p>I a la VIII.- ...</p>

Política Nacional en Materia de Igualdad;

II.- Aplicar el Programa para la Igualdad, bajo la observancia de los principios establecidos en la presente Ley;

III.- Conducir la política pública local en materia de igualdad entre mujeres y hombres;

IV.- Ejecutar en el ámbito de su competencia, los instrumentos de la Política Nacional en Materia de Igualdad;

V.- Crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Aguascalientes, mediante las instancias administrativas correspondientes;

VI.- Suscribir convenios o acuerdos de coordinación a través del IAM con el fin de impulsar Acciones Afirmativas, aplicando el principio de Transversalidad en la función pública;

VII.- Formular y evaluar las políticas públicas de Igualdad Sustantiva en el Estado de Aguascalientes, con una proyección de mediano y largo alcance, debidamente armonizadas



con los programas nacionales, así como velar por el cumplimiento y difusión de la presente ley en los ámbitos público y privado;

La concertación de acciones implementadas por la persona titular del Ejecutivo Estatal y los sectores social y privado se realizarán mediante convenios y contratos, los cuales deberán hacerse públicos en los términos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Aguascalientes y sus Municipios;

VIII.- Proponer políticas de cooperación para el desarrollo de mecanismos de participación igualitaria de mujeres y hombres, en los ámbitos económico, político, social, cultural, civil, familiar y laboral;

IX.- Incorporar en el presupuesto de Egresos del Estado, la asignación de recursos para el cumplimiento de la política local en materia de igualdad; y

X.- Los demás que esta Ley y otros ordenamientos aplicables le confieren.

**IX.- Incorporar en el presupuesto de Egresos del Estado, la asignación de recursos para el cumplimiento de la política local en materia de igualdad;**

**X.- El establecimiento de medidas tendientes a erradicar en todos los ámbitos de la vida profesional y laboral la brecha salarial de género; y**

**XI.- Los demás que esta Ley y otros**

	<b>ordenamientos aplicables le confieren.</b>
--	---

Por lo anteriormente expuesto y fundado someto a la consideración del H. Congreso del Estado de Aguascalientes, el siguiente:

### PROYECTO DE DECRETO:

**ARTÍCULO ÚNICO.- SE REFORMA** la fracción V y VI del artículo 25, fracciones IX y X del artículo 35; y **SE ADICIONA** la fracción I Bis y IX Bis al artículo 6°, la fracción VII al artículo 25 y la fracción XI al artículo 35 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes, para quedar como sigue:

Artículo 6°.- ...

I.- ...

**I Bis.- Brecha salarial de género. Es la diferencia de retribución salarial entre mujeres y hombres por razones de género, respecto a la realización de un trabajo remunerado de igual valor;**

II a la IX.- ...

**IX Bis. Igualdad salarial. Remuneración igual por un trabajo de igual valor, sin distinguir el sexo, el género, la identidad de género, el origen étnico, la orientación sexual, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, entre otras;**

X a la XVI.- ...

Artículo 25.- ...

I a IV.- ...

V.- Garantizar el acceso a mecanismos y herramientas que favorezcan la creación y mantenimiento de negocios, en condiciones de igualdad para mujeres y hombres;

**VI.- El diseño, implementación, ejecución y evaluación de políticas públicas y medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, para eliminar la brecha de género, en especial la salarial en los sectores público, privado y social; y**

VII.- Las demás que la Ley y otros ordenamientos aplicables confieren.

Artículo 35.- ...

I a la VIII.- ...

**IX.- Incorporar en el presupuesto de Egresos del Estado, la asignación de recursos para el cumplimiento de la política local en materia de igualdad;**

**X.- El establecimiento de medidas tendientes a erradicar en todos los ámbitos de la vida profesional y laboral la brecha salarial de género; y**

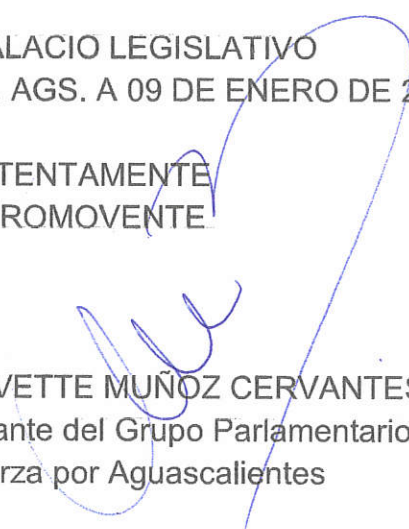
**XI.- Los demás que esta Ley y otros ordenamientos aplicables le confieren.**

TRANSITORIO:

ARTÍCULO ÚNICO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes.

PALACIO LEGISLATIVO  
AGUASCALIENTES, AGS. A 09 DE ENERO DE 2025.

ATENTAMENTE  
PROMOVENTE



DIP. ARLETTE IVETTE MUÑOZ CERVANTES  
Diputada Integrante del Grupo Parlamentario  
Mixto Fuerza por Aguascalientes