



Tepic, Nayarit a la fecha de su presentación

MTRO. JUAN DANIEL MARTÍNEZ ITO
SECRETARIO GENERAL DEL H.
CONGRESO DEL ESTADO DE NAYARIT
P R E S E N T E.



El que suscribe, **Diputado Adahan Casas Rivas**, integrante del Grupo Parlamentario de MORENA, de esta Trigésima Cuarta Legislatura del H. Congreso del Estado de Nayarit, con base en las facultades que nos otorgan el artículo 49 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit, así como los artículos 21 fracción II, 94 fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Nayarit y el artículo 95 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso, me permito presentar ante esta Honorable Asamblea Legislativa, la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE TIENE POR OBJETO REFORMAR Y ADICIONAR LA FRACCIÓN V, DEL ARTÍCULO 17 DE LA LEY DE DERECHOS Y JUSTICIA LABORAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE NAYARIT**, misma que se adjunta.

Sin otro particular, reitero a usted mi más sincero agradecimiento enviándole un cordial saludo.

ATENTAMENTE
A la fecha de su presentación

DIP. ADAHAN CASAS RIVAS
INTEGRANTE DE LA TRIGÉSIMA CUARTA LEGISLATURA



**PRESIDENCIA DE LA MESA DIRECTIVA
H. CONGRESO DEL ESTADO DE NAYARIT
P R E S E N T E.**



El que suscribe, **Diputado Adahan Casas Rivas, integrante del Grupo Parlamentario de MORENA**, de esta Trigésima Cuarta Legislatura del H. Congreso del Estado de Nayarit, en uso de las facultades que nos confieren los artículos 49 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit, así como los numerales 21 fracción II, 94 fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Nayarit y el artículo 95 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso, me permito someter a la consideración de esta Honorable Asamblea Legislativa, la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE TIENE POR OBJETO REFORMAR Y ADICIONAR LA FRACCIÓN V, DEL ARTÍCULO 17 DE LA LEY DE DERECHOS Y JUSTICIA LABORAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE NAYARIT**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Desde 2020 se hizo oficial que cada 18 de septiembre se conmemore el Día Internacional de la Igualdad Salarial, con el objetivo de visibilizar la brecha económica que existe por género. El Informe Global sobre la Brecha de Género 2024, elaborado por el Foro Económico Mundial, reveló que solo se ha logrado cerrar el 60.5% de esta brecha económica a nivel mundial. Esto significa que aún falta casi un 40% para alcanzar plena igualdad en la manera en que hombres y mujeres participan y son remunerados en la economía.

En México, la brecha en la participación y oportunidades económicas de las mujeres está cerrada apenas en un 61.2%. Esto indica que todavía persiste un 38.8% de diferencia en las oportunidades laborales y salariales entre hombres y mujeres. En cuanto a los ingresos, el salario estimado de las mujeres equivale solo al 61.2% del de los hombres. Esto sugiere que, aunque pueda parecer que existe igualdad en el



pago por el mismo trabajo, en la práctica las mujeres siguen ganando menos en general.

No solo eso, el alto porcentaje de empleos feminizados constituye otra de las principales problemáticas en la desigualdad salarial. Si bien acceder a un empleo digno ya es un reto para las mujeres, cuando logran hacerlo predominan ocupaciones feminizadas, como la limpieza, los cuidados y el trabajo doméstico, actividades que carecen de una remuneración digna para las mujeres que lo realizan.

De esta manera, se frenan las oportunidades para que las mujeres accedan a puestos que permitan una vida digna, como los de científicas, líderes, gerentes, directivas o cargos de alto rango, que en su mayoría siguen siendo ocupados por hombres en todo el mundo.

Esta brecha está arraigada a una violencia y desigualdad sistémica, ya que muchas de las mujeres en el mundo pertenecen a un sector laboral informal y la consecuencia más alta es que estos empleos están lejos de ser regulados por las leyes laborales, la cuales deberían garantizar un salario digno y prestaciones que dignifiquen la vida de las mujeres.

Asimismo, la cultura organizacional de muchas empresas perpetúa violencia cuando, ante un mismo puesto y funciones, las mujeres reciben un salario menor que los hombres.¹

No obstante que la igualdad salarial entre mujeres y hombres es reconocida como un derecho humano fundamental y es esencial para el desarrollo sostenible, la equidad social y la justicia de género, aún queda trabajo por realizar para garantizar este derecho principalmente a las mujeres.

¹ <https://coordinaciongenero.unam.mx/2025/09/igualdad-salarial-2025/>



El Informe mundial sobre salarios 2024-25 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que la desigualdad salarial disminuyó en muchos países a una tasa promedio que osciló entre 0,5 y 1,7 por ciento anual sin embargo, la desigualdad salarial sigue siendo un problema relevante en todos los países y regiones, especialmente las más marginadas.

Al respecto, la ONU informa que a las mujeres, a nivel mundial, se les paga un 20% menos que a los hombres, además que **“La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas siguen estancados debido a la persistencia de desigualdades históricas y estructurales en las relaciones de poder entre mujeres y hombres”**; por ello, la conmemoración del Día Internacional de la Igualdad Salarial, representa los esfuerzos constantes y la lucha que persiste para erradicar la desigualdad salarial que se acrecienta principalmente por género, además de por situaciones de pobreza, por tener alguna discapacidad, entre otras que resultan en falta de acceso a oportunidades para las mujeres.

ahondando en el tema habremos de señalar que casi el 65% de las personas en el mundo en edad de jubilación que no disponen de pensión son mujeres; una de las causas más relevantes es porque son quienes dedican al menos 2.5 veces más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y a los cuidados no remunerados; a nivel global, las responsabilidades de cuidado no remunerado siguen desproporcionadamente recayendo en las mujeres, lo que limita su disponibilidad para acceder a un empleo formal, horas extras u oportunidades laborales.

A lo largo de la vida laboral es menos probable que una mujer acceda a **posiciones de mando**. Esto se debe principalmente a que **no existe un sistema de cuidados universal**, por lo que el desarrollo profesional de las mujeres no ocurre en **igualdad de circunstancias** que el de los hombres. Por lo tanto, la **brecha salarial** se va ampliando con el tiempo, sobre todo en el **mercado laboral informal** que es donde más mujeres trabajan.

En México las estadísticas muestran que aún existen diferencias salariales significativas, **a las mujeres se les paga un 20% menos que a los hombres**. El progreso para reducir esa brecha ha sido constante pero en muchos casos quedan áreas de oportunidad por ser atendidas. Si bien se ha respaldado ampliamente la igualdad de remuneración para hombres y mujeres, su aplicación en la práctica ha sido difícil.



Según la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) publicada el 30 de julio del 2024 del INEGI, **en promedio los hombres ganan 12,016 pesos mensuales, mientras que las mujeres perciben 7,905 pesos.** Esto implica **una diferencia de alrededor del 34% menos para las mujeres**, es decir, por cada 100 pesos que gana un hombre, una mujer recibe aproximadamente 66 pesos, con lo que se tiene un indicativo claro de que las políticas actuales tienen impactos limitados o tardan en permear al conjunto del mercado laboral.²

En ese sentido, es necesario combatir la brecha salarial entre mujeres y hombres erradicando las prácticas retributivas desiguales en el ámbito laboral, pues estas tienen un impacto negativo directo no solo en las mujeres, sino en la sociedad en su conjunto, entre los aspectos sustanciales por los que se debe atender esta problemática podemos mencionar:

- **Por respeto a los derechos.** Frente a otros argumentos, el respeto a los derechos de las mujeres trabajadoras es el más importante.
- **Por productividad.** Un mercado competitivo precisa de personas motivadas, con todas las personas desempeñándose a su nivel óptimo, con un salario proporcionado a su aportación de valor.
- **Para combatir la pobreza y la desigualdad.** Los menores ingresos de las mujeres tienen impacto en ellas mismas, con unas menores pensiones de jubilación, y en sus hijos e hijas, sobre todo en el caso de las madres solas. Mujeres pobres, más pobres.
- **Por armonía social.** Una sociedad que otorga el mismo salario por un salario de igual valor es una sociedad que también distribuye equitativamente las labores de cuidado entre hombres y mujeres, que dispone de servicios públicos desarrollados, en donde las personas, mujeres y hombres, pueden desarrollar su vida personal y laboral de manera plena.

Conscientes de lo anterior, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit, establece dentro de sus postulados que la mujer y el hombre son iguales ante la ley. La Carta Magna local, protegerá la organización y el desarrollo de la familia. El Estado garantizará el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres.

²

<https://cinig.dgb.unam.mx/index.php/bibliotecas-unam-con-perspectiva-de-genero/notas-informativas/324-dia-internacional-de-la-igualdad-salarial-28-de-septiembre>



En cumplimiento de las obligaciones del Estado de eliminar la brecha salarial de género, se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales y garantizar la igualdad sustantiva, de conformidad con lo dispuesto en la Legislación Estatal en materia de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.

Como lo hemos referido, se trata de una iniciativa no solamente viable desde el punto de vista jurídico, sino también necesaria para armonizar los esfuerzos en la materia de conformidad con la política federal, impulsada por la Presidenta de la República.

No somos ajenos a una problemática que afecta a las mujeres de la entidad, no podemos permitir que se asiente o se perpetúe la desigualdad y la discriminación en ningún ámbito de su vida.

Uno de los puntos más sensibles es específicamente la brecha salarial, es decir las mujeres estadísticamente tienden a ganar menos que un hombre desempeñando el mismo trabajo y en las mismas condiciones, solo por el hecho de ser mujeres.

Lo anterior es inadmisibles además como lo hemos expresado, esta clase de prácticas dañinas y discriminatorias, afectan a las mujeres, pero sus efectos negativos repercuten en la sociedad en su conjunto, pues atentan contra derechos elementales, además de afectar de manera significativa los procesos económicos de la entidad, al no permitir a las mujeres acceder a la igualdad en remuneración.

En mérito de lo anterior, se somete a la consideración de esta respetable Asamblea Legislativa, la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE TIENE POR OBJETO REFORMAR Y ADICIONAR LA FRACCIÓN V, DEL ARTÍCULO 17 DE LA LEY DE DERECHOS Y JUSTICIA LABORAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE NAYARIT**, en los términos siguientes:



En el mismo sentido, el Estado y los Municipios, en la esfera de competencias y atribuciones que les corresponde, realizarán las acciones necesarias para erradicar la brecha salarial de género.

Asimismo, establece que a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo, género ni nacionalidad. Las leyes establecerán los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género.³

La igualdad salarial, señala que debe existir 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.

En ese tenor, con fecha 15 de enero del presente año fue publicada en el Diario Oficial de la Federación una reforma integral a 17 ordenamientos, con el objeto de garantizar, la igualdad sustantiva y la eliminación de todas las formas de violencias que aun padecen las mujeres.

El transitorio Cuarto de dicha enmienda señala que las autoridades competentes de la Federación, las entidades federativas, los municipios y las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, **deberán llevar a cabo las adecuaciones legislativas y reglamentarias correspondientes y, en su caso, suscribir los instrumentos necesarios para dar cumplimiento a lo dispuesto en el presente Decreto, en un plazo no mayor a 180 días hábiles.**

Por tal circunstancia, concedores de la trascendencia de las reformas encaminadas a garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la erradicación de todas las formas de violencias contra las mujeres, incluyendo la brecha salarial, es que se propone la **Iniciativa con Proyecto de Decreto que tiene por Objeto Reformar la Fracción V, del Artículo 17 de la Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit.**

De forma tal, se establece que son derechos de los trabajadores de base:

A trabajo igual, desempeñado en las mismas condiciones y jornada, deberá corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo ni el género.

³ artículo 7 fracciones I y VII de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit.



PROYECTO DE DECRETO QUE TIENE POR OBJETO REFORMAR Y ADICIONAR LA FRACCIÓN V, DEL ARTÍCULO 17 DE LA LEY DE DERECHOS Y JUSTICIA LABORAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE NAYARIT

ÚNICO. Se reforma el primer párrafo de la fracción V del artículo 17; se adiciona el segundo párrafo de la fracción V del artículo 17 de la Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit, para quedar como sigue:

Artículo 17. Derechos de trabajadores. Son derechos de los trabajadores de base:

I. a la IV. ...

V. A trabajo igual, desempeñado en las mismas condiciones y jornada, deberá corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo ni el género.

En cumplimiento de las obligaciones del Estado de eliminar la brecha salarial de género, se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales y garantizar la igualdad sustantiva, de conformidad con lo dispuesto en la Legislación Estatal en materia de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.

VI. a la XIII. ...

TRANSITORIOS

Único. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial, Órgano del Gobierno del Estado de Nayarit.



ATENTAMENTE
A la fecha de su presentación

DIP. ADAHAN CASAS RIVAS
INTEGRANTE DE LA TRIGÉSIMA CUARTA LEGISLATURA