Dip. María de la Paz Ramos Heredia
Presidenta de la Comisión de
Igualdad de Género y Familias

CONGRESO DEL ESTADO DE NAYARIT
XXXIV LEGISLATURA
15 OCT. 2026
15:15
RECIBIDO
COORDINACIÓN DE REGISTRO DOCUMENTAL Y ESTADÍSTICA PARLAMENTARIA

Asunto: ~~se presenta iniciativa~~

CONGRESO DEL ESTADO DE NAYARIT
XXXIV LEGISLATURA
22 OCT. 2026
RECIBIDO
SECRETARÍA DE LA MESA DIRECTIVA

Mtro. Juan Daniel Martínez Ito
Secretario General del H. Congreso
del Estado de Nayarit
Presente

La que suscribe, Diputada **María de la Paz Ramos Heredia**, Presidenta de la Comisión Legislativa de Igualdad de Género y Familias e integrante del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento Regeneración Nacional de esta Trigésima Cuarta Legislatura del H. Congreso del Estado de Nayarit, en uso de las facultades que me confieren los artículos 49 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit, 21 fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Nayarit y por medio del presente ocurso, solicito se considere mi participación para dar a conocer la **Iniciativa con Proyecto de Decreto que tiene por objeto reformar y adicionar diversas disposiciones de la Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit, en materia de armonización de conceptos sobre igualdad salarial, trabajo de igual valor y brecha salarial de género; y de las licencias de maternidad y paternidad por adopción** que se adjunta, en el orden del día de la próxima Sesión Pública Ordinaria de la Asamblea Legislativa, a efecto de que se sigan las diversas etapas correspondientes al proceso legislativo.

Sin otro particular, agradezco las atenciones que se sirva prestar a la presente.

A t e n t a m e n t e
Tepic, Nayarit, a la fecha de su presentación

Mary Paz.

Dip. María de la Paz Ramos Heredia
Presidenta de la Comisión de Igualdad
de Género y Familias

Dip. María de la Paz Ramos Heredia
Presidenta de la Comisión de
Igualdad de Género y Familias

CONGRESO DEL ESTADO DE NAYARIT
XXXIV LEGISLATURA
15 OCT. 2026
15:15
RECIBIDO
COORDINACIÓN DE REGISTRO DOCUMENTAL
Y ESTADÍSTICA PARLAMENTARIA

Dip. Carmina Yadira Regalado Mardueño
Presidenta de la Mesa Directiva del
H. Congreso del Estado de Nayarit

La que suscribe, Diputada **María de la Paz Ramos Heredia**, Presidenta de la Comisión Legislativa de Igualdad de Género y Familias e integrante del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento Regeneración Nacional de esta Trigésima Cuarta Legislatura del H. Congreso del Estado de Nayarit, con fundamento en la fracción I del artículo 49 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit; así como en los numerales 21 fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Nayarit y 95 del Reglamento para el Gobierno interior del Congreso, pongo a consideración de esta H. Asamblea Legislativa, la **Iniciativa con Proyecto de Decreto que tiene por objeto reformar y adicionar diversas disposiciones de la Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit, en materia de armonización de conceptos sobre igualdad salarial, trabajo de igual valor y brecha salarial de género; y de las licencias de maternidad y paternidad por adopción;** al tenor de la siguiente:

Exposición de motivos

I. De la igualdad sustantiva, la igualdad salarial y la brecha salarial de género

La igualdad sustantiva exige que el reconocimiento formal de derechos se traduzca en condiciones reales para ejercerlos. En el ámbito laboral, esa exigencia comprende no solamente la prohibición de discriminar por sexo o género, sino también la adopción de reglas que permitan identificar y corregir diferencias retributivas que carezcan de una justificación objetiva.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, en el apartado B del artículo 123, que a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo ni el género, y ordena que las leyes establezcan mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género. La reforma constitucional fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de noviembre de 2024[1].

En congruencia con ese mandato, el marco federal ha avanzado de la regla clásica de "trabajo igual, salario igual" hacia una protección más amplia: la remuneración igual por trabajo de igual valor. Este concepto permite comparar funciones que, aun cuando no sean idénticas, exigen competencias, responsabilidades, esfuerzo y condiciones laborales equivalentes, evitando que la denominación formal de los puestos o la segregación ocupacional oculten diferencias retributivas injustificadas.

ONU Mujeres[2] explica que la brecha salarial de género expresa la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres y que su análisis requiere considerar cantidades comparables, jornada, puesto, responsabilidades y demás componentes de la remuneración. Esta perspectiva resulta especialmente relevante en el servicio público, donde los tabuladores, categorías, compensaciones y sistemas de promoción deben responder a criterios objetivos, transparentes y verificables.

II. Del marco constitucional y federal en materia de erradicación de la brecha salarial

[1] Cámara de Diputados, Reformas constitucionales por decreto, reforma en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género, visible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum_crono.htm

[2] ONU Mujeres, América Latina y el Caribe, "Conoce más sobre brecha salarial, causas, cifras y por qué hay que combatirla", visible en: https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial

El 16 de diciembre de 2024 se publicó el Decreto por el que se reformaron y adicionaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 constitucional, en materia de erradicación de la brecha salarial por razones de género. La reforma actualizó el principio de igualdad salarial y vinculó la actuación de las autoridades con la obligación estatal de reducir las prácticas retributivas desiguales[3].

Posteriormente, el orden jurídico federal continuó desarrollando los conceptos de brecha salarial de género e igualdad salarial. Entre las definiciones empleadas a nivel federal, la brecha salarial se identifica como la diferencia de retribución salarial entre mujeres y hombres por razones de género respecto de un trabajo remunerado de igual valor, mientras que la igualdad salarial supone remuneración igual por un trabajo de igual valor sin discriminación[4].

III. Antecedente legislativo de Nayarit: reforma aprobada el 5 de mayo de 2026

En Nayarit existe un antecedente legislativo inmediato que debe reconocerse como punto de partida de la presente propuesta. El 5 de mayo de 2026, la Trigésima Cuarta Legislatura del H. Congreso del Estado aprobó un **Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit[5].**

---

[3] Cámara de Diputados, Decreto en materia de erradicación de la brecha salarial por razones de género, publicado el 16 de diciembre de 2024, visible en: https://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/prog_leg/Prog_leg_LXVI/016_DOF_16dic24.pdf

[4] Diario Oficial de la Federación, disposiciones federales en materia de igualdad sustantiva e igualdad salarial, visible en: https://www.dof.gob.mx/

[5] Decreto visible en la liga oficial: https://procesolegislativo.congresonayarit.gob.mx/archivos/leyes_decretos/XXXIV-227-resolucion-227_34leg_%20RESOL%20DECRETO%20REF.%20LEY%20DERECHOS%20JUSTICIA%20LABORAL.pdf

Dicha reforma tuvo como finalidad avanzar en la erradicación de la brecha salarial y permitir que las y los trabajadores reciban salarios más justos en las mismas condiciones, sin importar el género, mediante ajustes y reordenamientos internos de implementación progresiva conforme a la planeación institucional.

La presente iniciativa no desconoce ni sustituye ese avance. Por el contrario, parte de él y propone desarrollar herramientas normativas adicionales que permitan hacer operativo el mandato de igualdad salarial: incorporar definiciones expresas y reconocer el trabajo de igual valor, para reducir diferencias retributivas injustificadas.

IV. Armonización con el principio de trabajo de igual valor

El principio de trabajo de igual valor amplía la protección respecto del supuesto de trabajo idéntico. Dos puestos pueden tener denominaciones o funciones diferentes y, sin embargo, requerir niveles equivalentes de responsabilidad, competencias, esfuerzo y condiciones laborales. Si la comparación objetiva acredita equivalencia de valor, la política retributiva debe estar libre de distinciones sustentadas en sexo o género.

La Organización Internacional del Trabajo[6] ha sostenido históricamente el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, contenido en el Convenio 100. Este estándar permite combatir formas de discriminación indirecta que no necesariamente aparecen cuando únicamente se comparan puestos idénticos.

---

[6] Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), visible en:
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

La armonización propuesta busca trasladar ese estándar al régimen burocrático estatal mediante reglas verificables y compatibles con la organización administrativa y presupuestaria de los Entes Públicos.

V. Del paquete de reformas en igualdad sustantiva y su armonización en Nayarit

Con la elección de la **Doctora Claudia Sheinbaum Pardo** como la primera Presidenta de la República en la historia de México, han sido concedidos al pueblo mexicano diversos trabajos y avances legislativos impulsados por el Gobierno Federal, tal y como lo es el paquete de reformas en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género promovido por nuestra Presidenta, lo que ha marcado un antes y un después en la defensa y garantía de los derechos humanos de las niñas, adolescentes y mujeres en México.

De esa manera, el 5 de noviembre de 2024[7], como primer paso coincidente con dicho paquete de reformas, el H. Congreso de Nayarit se sumó con la aprobación del Decreto que aprueba la Minuta con Proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 4°.; 21; 41; 73; 116; 122 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género.

[7] Decreto publicado el 6 de noviembre de 2024, visible en la siguiente liga: https://procesolegislativo.congresonayarit.gob.mx/archivos/leyes_decretos/XXXIV-20-publicacion-020_34leg_PUBLICACION%20DECRETO%20MINUTA_IGUALDAD%20SUSTANTIVA.pdf

Posteriormente, dando seguimiento a los compromisos del Segundo Piso de la Cuarta Transformación, en el Poder Legislativo de Nayarit, el 13 de marzo de 2025 tuvimos a bien aprobar el Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit, en materia de Igualdad Sustantiva, Perspectiva de Género, Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y Erradicación de la Brecha Salarial por Razones de Género[8], derivado de la iniciativa presentada por el Doctor Miguel Ángel Navarro Quintero, Gobernador Constitucional del Estado de Nayarit, como muestra del trabajo y responsabilidad por conceder y reconocer de la forma más amplia a las mujeres nuestros derechos humanos.

Situación que fue reforzada el 17 de mayo de 2025[9], con la aprobación de una nueva Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit, impulsada por el Titular del Poder Ejecutivo de Nayarit, así como por el Diputado Ricardo Parra Tiznado y la suscrita con diversas iniciativas, por la cual se adoptaron las medidas, herramientas, sistemas y reconocimiento máximo de derechos que trajeron aparejados los trabajos legislativos promovidos por nuestra Presidenta de la República.

Todo lo anterior, a manera de armonización legislativa, respetuosos de la autonomía del H. Congreso del Estado de Nayarit, siempre teniendo presente el compromiso de servir por y para el pueblo, en beneficio de nuestras niñas, adolescentes y mujeres nayaritas.

---

[8] Decreto publicado el 5 de mayo de 2025, visible en: https://procesolegislativo.congresonayarit.gob.mx/archivos/leyes_decretos/XXXIV-77-publicacion-077_34leg_PUB%20DECRETO.%20REF.%20CONST.%20NAY.%20IGUALDAD%20SUSTANTIVA.pdf

[9] Ley publicada el 22 de mayo de 2025, visible en: https://procesolegislativo.congresonayarit.gob.mx/archivos/leyes_decretos/XXXIV-91-publicacion-091_34leg_PUB%20LEY%20ACCESO%20MUJERES%20VIDA%20LIBRE%20VIOLENCIA.pdf

V Bis. Procedencia normativa de los conceptos y alcance innovador de la propuesta

Para otorgar certeza técnica a la reforma, debe distinguirse entre los conceptos que se retoman directamente del derecho federal vigente y las herramientas que constituyen desarrollo legislativo propuesto para el régimen burocrático de Nayarit.

La definición de "brecha salarial de género" que se propone incorporar se retoma de manera literal de la fracción I Bis del artículo 5 de la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, adicionada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de diciembre de 2024. De igual forma, la definición de "igualdad salarial" se retoma de la fracción IV Bis del mismo artículo 5.

En cambio, **la definición de "trabajo de igual valor"** que se incorpora a esta iniciativa no se presenta como transcripción literal de una ley federal vigente. Se formula como una propuesta de desarrollo normativo sustentada en el Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo. Su artículo 1 reconoce el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y su artículo 3 dispone la adopción de medidas para promover la evaluación objetiva del empleo tomando como base los trabajos que éste entrañe[10].

Asimismo, la reforma federal de 16 de diciembre de 2024 modificó el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 32 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para vincular el principio de salario igual con acciones dirigidas a

[10] Fuente: Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), artículos 1 y 3.
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

erradicar prácticas retributivas desiguales. Estas disposiciones sirven como referente de armonización[11].

Finalmente, en cuanto a **las licencias de maternidad y paternidad por adopción**, se toma como referencia a efecto de armonizar en el ámbito local, la reforma realizada al artículo 28, mismo al que le fue adicionado el párrafo segundo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B), del artículo 123 Constitucional, publicada en el DOF el 16 de diciembre de 2024.

VI. Armonización legislativa pendiente

A la fecha, existe un tema pendiente aún no incluido en nuestro Sistema Jurídico Local, en la Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit, que debe ser materia de armonización legislativa, lo cual es indispensable e incluso obligatorio en los casos en donde deriva de un mandato.

A fin de adecuar el marco normativo local a las exigencias e instituciones previstas en el ámbito nacional, respetuosas de las disposiciones internacionales de derechos humanos que de igual forma abordan el tema de la protección y tutela de los derechos de las mujeres, es necesario analizar el contenido normativo en materia de igualdad salarial, trabajo de igual valor y erradicación de la la brecha salarial de género, siempre en un marco de respeto a la autonomía y competencia correspondiente de este H. Poder Legislativo Local.

---

[11] Fuente: Diario Oficial de la Federación, Decreto en materia de erradicación de la brecha salarial por razones de género, 16 de diciembre de 2024.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5745425&fecha=16/12/2024

En el Decreto publicado el 16 de diciembre de 2024 en el Diario Oficial de la Federación[12], en relación a la materia que ahora nos ocupa, guarda relación lo que se aprecia en la reforma y adición a diversas disposiciones de la Ley General para la Igualdad de Género entre Mujeres y Hombres, dándose así, un paso significativo en materia del reconocimiento de los derechos de las mujeres, mejorando y asegurando el bienestar a este grupo social e históricamente vulnerado.

De ahí que resulta importante realizar todas las adecuaciones normativas necesarias, y con ello **armonizar de igual forma** el contenido de la Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado, conforme a lo reformado y contemplado en la Federación, en el caso que nos ocupa, en materia de igualdad salarial, trabajo de igual valor y erradicación de la brecha salarial de género

VII. Reuniones institucionales con la Secretaría de las Mujeres del Gobierno de México y el H. Congreso de la Unión

El 21 de octubre de 2025, la suscrita, en mi carácter de Diputada Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género y Familias, como resultado de acercamientos institucionales previos, sostuve una reunión virtual con personal de la **Secretaría de las Mujeres, como muestra del interés de su Secretaria Citlalli Hernández Mora**, que en previas reuniones, manifestó su disposición de trabajar y colaborar con el Poder Legislativo de Nayarit, a efecto de reconocer y proteger los derechos de las mujeres nayaritas, como muestra de los compromisos y avances del Segundo Piso de la Cuarta Transformación abanderados por nuestra **Presidenta de la República, la Doctora Claudia Sheinbaum Pardo.**

---

[12] Diario Oficial de la Federación, visible en el link electrónico siguiente: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgimh/LGIMH_ref17_16dic24.pdf .

De esa manera, fue que, el personal técnico de dicha Secretaría, respetuosos de la autonomía de este Poder Legislativo, realizó una presentación en la cual se abordaron diversos temas en beneficio de las mujeres nayaritas, derivados de las obligaciones de armonización legislativa que tiene este Poder Legislativo a efecto de considerar las recientes reformas realizadas en la Federación, identificándose la materia que ahora nos ocupa en esta iniciativa:

Ley de Trabajadores al servicio del estado o su similar

Mujeres

Se establece que el Estado deberá desplegar **acciones en favor de la erradicación de la brecha salarial en razón de género.**

Se extienden los **permisos maternos y paternos** para las personas trabajadoras que realicen una **adopción.**

NAYARIT		
Tema	**Presencia del Tema**	**Observaciones**
Brecha Salarial	**Ligeramente presente**	En la Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit, sólo se menciona la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, falta incorporar el tema de brecha salarial.
Licencias de maternidad y paternidad por adopción	**Ausente**	Se sugiere incorporarlo en el Capítulo Tercero Del Horario de Trabajo, Descanso, Vacaciones y Licencias de la Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit.

2025 Año de La Mujer Indígena

Así, fueron reconocidos por la Secretaría de las Mujeres, los avances legislativos de nuestra Entidad, y además se detectó que en nuestra Ley de Derechos y Justicia Laboral, ligeramente se encuentra presente el reconocimiento y definición de la brecha salarial como la diferencia de retribución salarial, por razones de género, en la realización de un trabajo de igual valor, acorde a las disposiciones generales, así como la sugerencia de incorporar en virtud de su ausencia, las licencias de maternidad y

paternidad por adopción, considerándose por la suscrita la imperiosa necesidad de reformar nuestra Ley Local.

Aunado a lo anterior, con fecha 13 de noviembre de 2025, atendiendo la distinguida invitación realizada por la **Secretaría de las Mujeres y el H. Congreso de la Unión**, asistí a la **Reunión de las Comisiones de Igualdad de Género del Congreso de la Unión con las Presidentas de las Comisiones de Igualdad de Género de los Congresos Estatales y con representantes de los Poderes Ejecutivos Estatales**, en la Ciudad de México, en la que, institucionalmente fueron adoptados diversos compromisos en favor del pleno y máximo reconocimiento de los derechos de las mujeres mexicanas, lo que motiva ahora a la presentación de esta Iniciativa.

VIII. Agenda 2030

Refrendando el compromiso por proteger a los grupos vulnerables, como lo son las mujeres, niñas, y adolescentes, se propone la reforma de dichas disposiciones de la Ley de Derechos y Justicia Laboral, atendiendo además con ello **3** de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Agenda 2030,** tales como:

	Objetivo	Metas
1	**Objetivo 1:** Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo	**1.3** Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos y, para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los más vulnerables.
2	**Objetivo 5:** Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.	**5.1** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
		5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos

	Objetivo	Metas
		público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
		5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.
3	**Objetivo 16:** Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas	**16.2** Poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños.

Sin olvidar, la clara atención a cuerpos normativos internacionales de los que México es parte, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) en los que, se contemplan derechos humanos de las mujeres, siendo de forma específica, en lo que ahora interesa, los derechos en materia de brecha salarial de género e igualdad salarial, así como la obligación de los Estados para reconocer esos derechos e implementar medidas apropiadas que aseguren la efectividad de los mismos.

De ahí que surge la pertinencia de la presente iniciativa, cuyo objetivo es el reconocimiento legal, reformando y legislando, **en ejercicio de la libertad de configuración legislativa de este H. Congreso**.

IX. Comparativa con el texto vigente

La reforma plantea dos ejes normativos: a) incorporar al glosario las definiciones de brecha salarial de género, igualdad salarial y trabajo de igual valor; b) fortalecer el derecho de las personas trabajadoras a la igualdad salarial; y c) reconocer expresamente las licencias por maternidad y paternidad en la adopción.

Con ello **se busca complementar el avance legislativo aprobado en mayo de 2026,** pasando de un mandato general de igualdad a un sistema conceptual, reconocido de forma explícita en la ley, a fin de reducir y erradicar la brecha salarial.

Refrendando el compromiso por proteger a los grupos vulnerables, como lo son las niñas, adolescentes y mujeres, se propone la reforma que se expone en el siguiente cuadro comparativo, a fin de evidenciar con mayor claridad, la materia de la propuesta de reforma y adición:

Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit	
Texto vigente	**Propuesta de Reforma**
Artículo 2. Glosario. Para los efectos de esta ley se entenderá por: **I.** a **XIII.** ... **XIV. UMA o UMAS:** Es la Unidad de Medida y Actualización considerando su valor en términos de la ley reglamentaria del artículo 26, Apartado B, párrafo sexto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y **XV. Unidad:** Unidad de Medios Alternos de Solución de Conflictos en Materia Laboral. **Sin correlativo.**	**Artículo 2. ...** **I.** a **XIII.** ... **XIV. UMA o UMAS:** Es la Unidad de Medida y Actualización considerando su valor en términos de la ley reglamentaria del artículo 26, Apartado B, párrafo sexto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**;** **XV. Unidad:** Unidad de Medios Alternos de Solución de Conflictos en Materia Laboral**;** **XVI. Brecha salarial de género: La diferencia de retribución entre mujeres y hombres por razones de género, respecto de la realización de un trabajo remunerado igual o de igual valor;**

Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit	
Texto vigente	**Propuesta de Reforma**
Sin correlativo.	**XVII. 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, y**
Sin correlativo.	**XVIII. Trabajo de igual valor: Aquel que, aun cuando no sea idéntico en funciones o denominación, resulte equivalente atendiendo de manera objetiva a las competencias, conocimientos, responsabilidades, esfuerzo, condiciones laborales y demás factores relevantes para su desempeño.**
Artículo 17. Derechos de las personas trabajadoras. Son derechos de las personas trabajadoras de base:	**Artículo 17. …**
I. a la IV. …	**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.	**V.** A trabajo igual, desempeñado en las mismas condiciones y jornada, deberá corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo ni el género. **Los Entes Públicos podrán, en su caso, establecer mecanismos tendientes a identificar, reducir y erradicar la brecha salarial de género;**
…	…
Artículo 40. Descanso de mujeres trabajadoras. Las mujeres trabajadoras	**Artículo 40. …**

Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit	
Texto vigente	**Propuesta de Reforma**
tendrán los siguientes derechos relacionados con el embarazo: **I.** y **II.** ... **Sin correlativo.**	 **I.** y **II.** ... **En caso de adopción, las personas trabajadoras tendrán derecho a los permisos maternos y paternos previstos en la normatividad aplicable.**
Artículo 56. Fijación del salario. El salario será uniforme para cada una de las categorías o niveles de trabajadores de base y será fijado de conformidad con lo previsto en el reglamento de ésta, en las demás leyes aplicables, y en los presupuestos de egresos respectivos, previo estudio hecho entre los titulares de los Entes Públicos con la representación sindical mayoritaria de los trabajadores, y dictamen de factibilidad expedido por el área financiera del Ente Público.	**Artículo 56. Fijación del salario.** El salario será uniforme para cada una de las categorías o niveles de **trabajadoras o** trabajadores de base y será fijado de conformidad con lo previsto en el reglamento de ésta, en las demás leyes aplicables, y en los presupuestos de egresos respectivos, previo estudio hecho entre los titulares de los Entes Públicos con la representación sindical mayoritaria de **las y** los trabajadores, y dictamen de factibilidad expedido por el área financiera del Ente Público**, pudiéndose considerar los principios de igualdad salarial, brecha salarial de género y trabajo de igual valor, según sea el caso.**
Artículo 61. Negociación del salario y prestaciones. Los Entes Públicos, con la participación del Sindicato mayoritario, podrán realizar anualmente los estudios técnicos y financieros pertinentes para la negociación salarial y otras prestaciones de los trabajadores, que permitan equilibrar o mantener el poder adquisitivo de éstos.	**Artículo 61. Negociación del salario y prestaciones.** Los Entes Públicos, con la participación del Sindicato mayoritario, podrán realizar anualmente los estudios técnicos y financieros pertinentes para la negociación salarial y otras prestaciones de **las personas trabajadoras**, que permitan equilibrar o mantener el poder adquisitivo de **éstas, procurando realizar, cuando corresponda, un análisis de igualdad salarial que**

Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit	
Texto vigente	**Propuesta de Reforma**
	permita detectar diferencias retributivas entre mujeres y hombres en trabajos iguales o de igual valor
...	...
...	...
Artículo 68. Obligaciones. Son obligaciones de los Entes Públicos:	**Artículo 68. ...**
I. a la **XIV.** ...	**I.** a la **XIV.** ...
XV. Determinar con participación del sindicato mayoritario, las condiciones generales de trabajo, y	**XV.** Determinar con participación del sindicato mayoritario, las condiciones generales de trabajo;
XVI. Las demás que se encuentren previstas en las leyes y normas aplicables.	**XVI. Proporcionar la información institucional que se encuentre a su alcance, que permita en su caso evaluar los avances en la reducción de la brecha salarial, conforme a la legislación de transparencia y protección de datos personales aplicable, y**
Sin correlativo.	**XVII. Las demás que se encuentren previstas en las leyes y normas aplicables.**
	TRANSITORIO
	ÚNICO. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial, Órgano del Gobierno del Estado de Nayarit.

Por lo expuesto y fundado, someto a la consideración de esta H. Asamblea Legislativa, la siguiente iniciativa con:

PROYECTO DE DECRETO QUE TIENE POR OBJETO REFORMAR Y ADICIONAR DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE DERECHOS Y JUSTICIA LABORAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE NAYARIT, EN MATERIA DE ARMONIZACIÓN DE CONCEPTOS SOBRE IGUALDAD SALARIAL, TRABAJO DE IGUAL VALOR Y BRECHA SALARIAL DE GÉNERO; Y DE LAS LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD POR ADOPCIÓN.

Único. Se reforman las fracciones XIV y XV, del artículo 2; la fracción V, del artículo 17; el párrafo primero, del artículo 56; el párrafo primero del artículo 61; las fracciones XV y XVI del artículo 68; y se adicionan las fracciones XVI, XVII y XVIII al artículo 2; un segundo párrafo al artículo 40; y la fracción XVIII al artículo 68, todos de la Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit, para quedar como sigue:

Artículo 2. ...

I. a **XIII.** ...

XIV. UMA o UMAS: Es la Unidad de Medida y Actualización considerando su valor en términos de la ley reglamentaria del artículo 26, Apartado B, párrafo sexto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

XV. Unidad: Unidad de Medios Alternos de Solución de Conflictos en Materia Laboral;

XVI. Brecha salarial de género: La diferencia de retribución entre mujeres y hombres por razones de género, respecto de la realización de un trabajo remunerado igual o de igual valor;

XVII. 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, y

XVIII. Trabajo de igual valor: Aquel que, aun cuando no sea idéntico en funciones o denominación, resulte equivalente atendiendo de manera objetiva a las competencias, conocimientos, responsabilidades, esfuerzo, condiciones laborales y demás factores relevantes para su desempeño.

Artículo 17. ...

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. **Los Entes Públicos podrán, en su caso, establecer mecanismos tendientes a identificar, reducir y erradicar la brecha salarial de género;**

...

Artículo 40. ...

I. y **II.** ...

En caso de adopción, las personas trabajadoras tendrán derecho a los permisos maternos y paternos previstos en la normatividad aplicable.

Artículo 56. Fijación del salario. El salario será uniforme para cada una de las categorías o niveles de **trabajadoras o** trabajadores de base y será fijado de conformidad con lo previsto en el reglamento de ésta, en las demás leyes aplicables, y en los presupuestos de egresos respectivos, previo estudio hecho entre los titulares de los Entes Públicos con la representación sindical mayoritaria de **las y** los trabajadores, y dictamen de factibilidad expedido por el área financiera del Ente Público, **pudiéndose considerar los principios de igualdad salarial, brecha salarial de género y trabajo de igual valor, según sea el caso.**

Artículo 61. Negociación del salario y prestaciones. Los Entes Públicos, con la participación del Sindicato mayoritario, podrán realizar anualmente los estudios técnicos y financieros pertinentes para la negociación salarial y otras prestaciones de **las personas trabajadoras**, que permitan equilibrar o mantener el poder adquisitivo de **éstas, procurando realizar, cuando corresponda, un análisis de igualdad salarial que permita detectar diferencias retributivas entre mujeres y hombres en trabajos iguales o de igual valor**

...

...

Artículo 68. ...

I. a la **XIV.** ...

XV. Determinar con participación del sindicato mayoritario, las condiciones generales de trabajo;

XVI. Proporcionar la información institucional que se encuentre a su alcance, que permita en su caso evaluar los avances en la reducción de la brecha salarial, conforme a la legislación de transparencia y protección de datos personales aplicable, y

XVII. Las demás que se encuentren previstas en las leyes y normas aplicables.

TRANSITORIO

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

A t e n t a m e n t e
Tepic, Nayarit, a la fecha de su presentación

Dip. María de la Paz Ramos Heredia
Presidenta de la Comisión de Igualdad
de Género y Familias