

Diputada Angélica Casillas Martínez

Presidenta de la Mesa Directiva de la
LXVI Legislatura del Estado de Guanajuato
Presente.

Diputado **David Martínez Mendizábal** y Diputada **Hades Berenice Aguilar Castillo**, integrantes del **Grupo Parlamentario de MORENA** en la LXVI Legislatura del Congreso del Estado de Guanajuato, con fundamento en los artículos 56 fracción II, al artículo 63 fracción I y II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guanajuato, y de los artículos 175, fracción II y 176 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, nos permitimos proponer a consideración de esta Asamblea, la siguiente iniciativa con proyecto de Decreto que se reforma la **Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios** en materia de **Igualdad Salarial**, con fundamento en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS¹

La Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, en su artículo quinto, define la igualdad sustantiva como *“el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales”*². Es decir la igualdad sustantiva exige que existan condiciones efectivas para el ejercicio de los derechos, sin que factores históricos, sociales o institucionales produzcan obstáculos, exclusiones o desventajas sistemáticas.

¹ Se agradece al Lic. Francisco Matías Flores Herández y al Mtro. Francisco Escamilla De Luna por su colaboración en la elaboración de esta iniciativa.

² Disponible en:
https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_General_para_la_Igualdad_Sustantiva_en_tre_Mujeres_y_Hombres.pdf

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo conceptualiza la igualdad sustantiva como:

La que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres³.

Esta definición aporta dos elementos muy importantes. Primero, reconoce que la igualdad sustantiva se construye mediante la eliminación de prácticas, reglas y decisiones que, en los hechos, mantengan o reproduzcan desigualdad y segundo, establece que el acceso a oportunidades debe considerarse a la luz de las diferencias que existen entre mujeres y hombres, no para justificar tratos arbitrarios, sino para evitar que se perpetúen desigualdades materiales.

Ambas definiciones, permiten advertir que la igualdad sustantiva es un estándar jurídico que se traduce en obligaciones de actuación. No se limita a prohibir la discriminación, si no se proyecta como una exigencia de remoción de barreras, corrección de inercias institucionales y generación de condiciones que hagan posible el goce efectivo de derechos. En la realidad, la desigualdad no se manifiesta únicamente en normas abiertamente discriminatorias; con frecuencia opera a través de patrones y prácticas que aparentan neutralidad, pero que producen resultados desiguales. Por ello, la igualdad sustantiva se vincula con la necesidad de revisar estructuras de decisión, mecanismos de evaluación, esquemas retributivos y dinámicas de convivencia que, directa o indirectamente, afectan de manera diferenciada a las mujeres.

³ Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

La interpretación constitucional contemporánea ha desarrollado con claridad la dimensión sustantiva o de hecho del derecho humano a la igualdad. Bajo esta visión, el principio de igualdad no se agota en la fórmula formal “igualdad ante la ley”, sino que incorpora un contenido material: correspondencia real de oportunidades. Esta modalidad impone a las autoridades del Estado el deber de llevar a cabo actos legislativos, administrativos o de cualquier otra índole orientados a evitar que continúe produciéndose una diferenciación injustificada o una discriminación sistemática, y, en su caso, a revertir los efectos de la marginación histórica y/o estructural que ha recaído sobre determinados grupos sociales. El cumplimiento de esta obligación se expresa a través de medidas que, sin romper la lógica del principio de igualdad, buscan asegurar un piso de oportunidades equivalente para quienes han enfrentado exclusión recurrente⁴.

En el ámbito del trabajo, la igualdad sustantiva adquiere una densidad particular porque se juega en condiciones de ingreso y permanencia así como condiciones en las que se distribuyen cargas y oportunidades; y cómo se retribuye. Allí, las violencias y desigualdades suelen operar como prácticas institucionales que terminan por limitar trayectorias y cerrar espacios. A ello se suma la violencia y el acoso por razón de género que son manifestaciones que inhiben el ejercicio de derechos.

La eficacia de la igualdad sustantiva depende de que el orden jurídico la traduzca en reglas operativas que orienten la actuación institucional y delimiten deberes.

⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Primera Sala. (2014). *Derecho humano a la igualdad jurídica. Contenido y alcances de su dimensión sustantiva o de hecho* (Tesis 1a. XLIII/2014 (10a.), Registro digital 2005528). *Semanario Judicial de la Federación*. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2005528>

En ese horizonte se inscribe el impulso reformador encabezado por la Presidenta Claudia Sheinbaum Pardo, quien promovió un paquete de reformas constitucionales y legales orientadas a garantizar la igualdad sustantiva, incorporar la perspectiva de género como criterio de actuación pública, consolidar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y combatir la brecha salarial por razones de género. Ese impulso parte de una premisa propia de una agenda de transformación según la cual Estado debe estar obligado a crear condiciones efectivas para ejercerlos.

En la reforma constitucional publicada el 15 de noviembre de 2024 se reforzó el mandato de igualdad sustantiva y se incorporó, entre otros elementos, la prohibición de la brecha salarial por razones de género bajo la regla “a trabajo igual, salario igual”, además de consolidar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias como una prioridad constitucional.⁵

Esa actualización del parámetro constitucional exigía, un desarrollo legislativo secundario que aterrizara estándares, precisara obligaciones y cerrara márgenes de discrecionalidad institucional. En ese sentido, el Decreto publicado el 15 de enero de 2026 reformó y adecuó 17 ordenamientos federales, entre ellos la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo, introduciendo reglas específicas para propiciar entornos laborales libres de violencias y discriminación, fortalecer la capacitación con perspectiva de género y prevenir y eliminar las violencias contra las mujeres, así como reforzar el enfoque de igualdad sustantiva en condiciones de trabajo.⁶ Ese Decreto,

⁵ Presidencia de la República. (2024, 15 de noviembre). *Presidenta Claudia Sheinbaum firma decreto que garantiza la igualdad sustantiva de las mujeres en la Constitución* (Comunicado).

⁶ Diario Oficial de la Federación. (2024, 15 de noviembre). Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 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.

además, estableció de manera expresa un mandato de armonización ya que señala que las entidades federativas, deben realizar adecuaciones legislativas y reglamentarias para dar cumplimiento a lo dispuesto, dentro de un plazo no mayor a ciento ochenta días hábiles.⁷

En esa lógica, el proceso reciente de reformas constitucionales y legales en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y erradicación de la brecha salarial por razones de género, no constituye un reordenamiento normativo que busca asegurar condiciones reales de ejercicio de derechos y cerrar espacios de impunidad o tolerancia institucional frente a prácticas discriminatorias. La propia reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de noviembre de 2024 se planteó como un acto de ampliación de derechos, al incorporar expresamente la igualdad sustantiva y reforzar, entre otros, el mandato de “a trabajo igual, salario igual” como prohibición de la brecha salarial por razones de género, además de integrar el derecho a una vida libre de violencias y fortalecer la perspectiva de género en el diseño institucional del Estado⁸.

Ese nuevo orden constitucional obligó a desarrollar, con coherencia y precisión, un entramado de normas secundarias que dieran contenido material a los nuevos estándares. Las reformas legales a 17 ordenamientos publicada el 15 de enero de 2026 es consecuencia de ello además de establecer definiciones y pautas de actuación en distintas leyes federales, incorporó expresamente una directriz de armonización para todas las

⁷ Diario Oficial de la Federación. (2026, 15 de enero). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones... (Artículo Cuarto Transitorio, plazo de 180 días hábiles para adecuaciones).

⁸ Diario Oficial de la Federación. (2024, 15 de noviembre). *Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 4º, 21, 41, 73, 116, 122 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y erradicación de la brecha salarial por razones de género.*

entidades federativas al prever que deberán realizar las adecuaciones legislativas y reglamentarias correspondientes, y, en su caso, suscribir los instrumentos necesarios para dar cumplimiento al propio Decreto, dentro de un plazo no mayor a ciento ochenta días hábiles⁹. Esta previsión trata de un mandato de coordinación constitucional y legal que busca evitar asimetrías de protección y cerrar la brecha entre el texto reformado y las prácticas institucionales que, por inercia normativa, podrían seguir reproduciendo desigualdad.

En el plano local, Guanajuato ya dio un paso relevante al adecuar su Constitución para incorporar este nuevo estándar de igualdad sustantiva y su relación orgánica con la perspectiva de género, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y la erradicación de la brecha salarial por razones de género.

El Congreso del Estado aprobó reformas constitucionales en esa materia, reconociendo, entre otros aspectos, deberes reforzados de protección hacia mujeres, adolescentes, niñas y niños, así como el derecho a un salario igual sin distinción por sexo o género, y la necesidad de que la formación y actualización de personas servidoras públicas se rijan por un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género¹⁰. Dicha reforma fue

⁹ Diario Oficial de la Federación. (2026, 15 de enero). *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y erradicación de la brecha salarial por razones de género*. Disponible en:

https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5778297&fecha=15%2F01%2F2026&fbclid=IwIdGRzaAPXlJxjbGNrA9eURWV4dG4DYWVtAjExAHNydgMGYXBwX2lkDDM1MDY4NTUzMTcyOAABHjCP6RcQXhRcBfkxIAig7ak14fguH6upDgtTOMMDXdkTKlfk8wLmwXEHUfsq_aem_HupwzTFCktMeRgaz8Yr7BQ&sfnsn=scwspwa#gsc.tab=0

¹⁰ Congreso del Estado de Guanajuato. (2025, 9 de octubre). *Aprueban reformas para promover la igualdad sustantiva y la equidad de género*. <https://www.congresogto.gob.mx/comunicados/aprueban-reformas-para-promover-la-igualdad-sustantiva-y-la-equidad-de-genero>

impulsada por la bancada de Morena en el Congreso local y con ello refrendando el compromiso con las causas de las mujeres.

Un punto a resaltar por su importancia es que la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios regula relaciones laborales atravesadas por jerarquías, mandos, evaluación, asignación de funciones y mecanismos internos de disciplina. Ese diseño institucional, propio del servicio público, puede convertirse en un factor de riesgo cuando no existe un eje normativo explícito que ordene prevenir y eliminar prácticas de discriminación y violencias, y que establezca deberes claros tanto para quienes dirigen como para quienes integran las dependencias.

A lo anterior se suma que la desigualdad de género suele presentarse como un conjunto de prácticas normalizadas que terminan afectando el ingreso, la permanencia y el desarrollo profesional. La brecha en ingresos laborales, por ejemplo, ha sido documentada por instancias oficiales: al cuarto trimestre de 2024, el ingreso laboral real mensual promedio de los hombres ocupados fue mayor al de las mujeres, evidenciando una diferencia persistente que no se explica únicamente por factores individuales, sino por condiciones estructurales del mercado de trabajo y por patrones de segregación y subvaloración.¹¹ En ese contexto, sostener el principio “a trabajo igual, salario igual” sin acompañarlo de obligaciones institucionales para prevenir y erradicar prácticas retributivas desiguales, dificulta su exigibilidad, particularmente en entornos donde existen componentes compensatorios, estímulos, criterios de asignación o márgenes de decisión administrativa.

¹¹ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2024). *ITLP-IS pobreza laboral* (serie de ingreso laboral real mensual por sexo).

De igual manera, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una barrera directa para la igualdad sustantiva, porque operan como mecanismos de control y exclusión ya que inhiben denuncias, castigan trayectorias, provocan salidas forzadas y reproducen relaciones asimétricas de poder. En el derecho internacional de los derechos humanos, los deberes estatales de prevención, investigación, sanción y reparación frente a la violencia contra las mujeres están claramente delineados, particularmente en la Convención de Belém do Pará, que obliga a los Estados a actuar con la debida diligencia para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.¹² Por su parte, en el marco de la Organización Mundial del Trabajo (OIT), el Convenio 190 reconoce el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso y demanda políticas y medidas integrales para prevenirlos, abordando incluso la violencia por razón de género como fenómeno que requiere acciones concretas de los empleadores y del Estado.¹³

A partir de la actualización de la legislación laboral local responde a un nuevo parámetro constitucional y a un mandato expreso de armonización legislativa. Sin embargo, además de esa necesidad de coherencia normativa, existe un componente jurídico de primer orden que justifica y robustece esta iniciativa: la ampliación de derechos en favor de las personas servidoras públicas del Estado y de los municipios, en particular de las mujeres que se desenvuelven en el sector público del Estado de Guanajuato.

¹² Organización de los Estados Americanos. (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)*.

¹³ Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. Disponible en:
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

La ampliación de derechos significa, en términos constitucionales, elevar el nivel de protección de un grupo de personas en este caso, quienes laboran en el servicio público local en particular de las mujeres, mediante normas que desarrollen con mayor precisión el contenido de derechos ya reconocidos, incorporen garantías para su ejercicio efectivo y reduzcan los espacios donde la desigualdad se reproduce. Ese objetivo es compatible con el artículo 1º constitucional, que ordena interpretar las normas de derechos humanos de conformidad con la Constitución y los tratados internacionales, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia.¹⁴ Además, el criterio jurisdiccional ha sostenido que, ante varias alternativas interpretativas, debe optarse por aquella que brinde mayor protección a la persona y maximice el contenido de los derechos humanos, bajo el principio *pro persona*¹⁵.

Bajo esa lógica, aun cuando la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo no sean ordenamientos “correlativos” respecto de la legislación laboral burocrática local, los estándares que incorporan sobre igualdad sustantiva, no discriminación, capacitación con perspectiva de género, prevención y eliminación de violencias contra las mujeres, corresponsabilidad en el entorno laboral y tutela frente a represalias, constituyen referentes normativos de alto valor para elevar el piso de derechos dentro del servicio público estatal y municipal.

Esta iniciativa parte de una premisa de justicia laboral y de igualdad: las personas servidoras públicas de Guanajuato y, especialmente, las mujeres no deben tener un estándar de protección inferior frente a violencias,

¹⁴ Cámara de Diputados. (2025). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (artículo 1º)

¹⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2020). *Principios de prevalencia de interpretación y pro persona...* (Tesis, Registro digital 2021124). *Semanario Judicial de la Federación*. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2021124>

discriminación o desigualdad salarial, sólo por la naturaleza administrativa de su relación de trabajo. Si el Estado mexicano y el legislador federal han avanzado en reconocer que el trabajo digno exige entornos libres de violencias y discriminación, corresponde que el servicio público local, por su función ejemplar y su deber reforzado de respeto a derechos humanos, incorpore esos mismos y los haga exigibles.

Propuesta

En primer término, se propone la incorporación en el artículo 1 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, de un mandato de observancia de igualdad sustantiva, perspectiva de género y no discriminación, vinculado con el trabajo digno, derechos humanos y la garantía de un entorno libre de violencias, cumple una función normativa muy relevante ya que opera como cláusula interpretativa obligatoria para las autoridades competentes en la aplicación de la ley, reduce márgenes de arbitrariedad, y establece un estándar transversal que debe permear decisiones administrativas, procedimientos laborales y criterios de conducción institucional. Fija parámetros de actuación para quienes aplican la norma y refuerza la exigibilidad de derechos en el espacio laboral público, de conformidad con el deber estatal de adoptar medidas legislativas y administrativas para hacer efectivos los derechos humanos.

En segundo término, la propuesta postula una reforma al artículo 29, al reiterar el principio de salario igual sin distinción por sexo o género y establecer la obligación de promover acciones para prevenir y erradicar prácticas retributivas desiguales en cumplimiento del deber de eliminar la brecha salarial, responde directamente al núcleo del mandato constitucional reforzado en la materia y atiende un problema estructural

acreditado en información oficial sobre ingresos laborales diferenciados por sexo.

En tercer término, las adiciones y reformas a los artículos 43 y 46 concretan un elemento clave de los cambios federales recientes: la corresponsabilidad en la construcción de entornos laborales libres de discriminación y violencias hacia las mujeres, y la capacitación como herramienta obligatoria de prevención y eliminación de violencias. En el artículo 43, por un lado, se establece que las personas trabajadoras deben asistir a cursos que incluyan contenidos de igualdad sustantiva, perspectiva de género, no discriminación y prevención y eliminación de violencias contra las mujeres; por otro, se incorpora expresamente el deber de contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de discriminación y violencias hacia las mujeres, en el ámbito de sus relaciones de trabajo y funciones.

El diseño propuesto es relevante, además, porque evita depositar toda la carga en el Estado como persona empleadora, toda vez que reconoce que el entorno laboral se construye en relaciones cotidianas y que la prevención exige deberes compartidos, sin diluir responsabilidades institucionales. En paralelo, el artículo 46 refuerza las obligaciones de quienes encabezan dependencias al imponer la capacitación en igualdad y perspectiva de género orientada a prevenir y eliminar violencias contra las mujeres, y a contribuir al mantenimiento de un entorno libre de discriminación.

Finalmente, la propuesta de ajuste al artículo 53 —para incorporar como causa de rescisión sin responsabilidad para la persona trabajadora los actos de discriminación, violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual,

así como represalias vinculadas a la denuncia o participación en procedimientos— fortalece la tutela efectiva.

Así, la actualización de la legislación laboral local para personas servidoras públicas se ubica en un punto de convergencia normativa:

- I. El mandato constitucional de igualdad sustantiva y de erradicación de la brecha salarial por razones de género;
- II. El desarrollo legislativo reciente a nivel federal, que integró estándares explícitos de entornos libres de violencias y corresponsabilidad;
- III. La obligación expresa de adecuación legislativa para entidades federativas en el plazo fijado en el Decreto publicado en enero de 2026; y
- IV. La reforma constitucional local ya aprobada que reconoce estos principios.

Finalmente, de ser aprobada, la presente iniciativa se prevén los siguientes impactos de conformidad con el artículo 176 fracción III de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato:

- I. **Impacto jurídico:** La presente iniciativa reforma y adiciona disposiciones de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y erradicación de la brecha salarial por razones de género.
- II. **Impacto socioeconómico:** La iniciativa refuerza el principio de igualdad salarial y contribuye a prevenir prácticas retributivas desiguales en el servicio público.

- III. **Impacto administrativo:** No se crean nuevas estructuras administrativas.
- IV. **Impacto presupuestario:** No se prevé un impacto presupuestario directo.
- V. **Impacto ambiental:** La presente iniciativa no genera un impacto ambiental directo.
- VI. **Impacto de perspectiva de género:** La presente iniciativa tiene impacto de perspectiva de género, al fortalecer la igualdad sustantiva y la prevención de violencias hacia las mujeres en el ámbito laboral del servicio público.

Por lo anteriormente expuesto, nos permitimos someter a consideración del Pleno de esta asamblea el siguiente proyecto de:

DECRETO

Único. Se **adiciona** un tercer párrafo al artículo 1, un segundo párrafo al artículo 29, una fracción XIII al artículo 43; se **reforman** el primer párrafo del artículo 29, la fracción XII del artículo 43, la fracción XII del artículo 46, y la fracción I del artículo 53; todo lo anterior de la **Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios**, para quedar como sigue:

Artículo 1. La presente ley...

Cuando las empresas...

En la aplicación de esta ley deberán observarse los principios de igualdad sustantiva, perspectiva de género y no discriminación, así como propiciar el trabajo digno, con respeto pleno a los derechos humanos, garantizando que las relaciones laborales se desarrollen en un entorno libre de violencias.

Artículo 29. En igualdad de condiciones a trabajo igual, prestado a la misma dependencia, debe corresponder salario igual, **sin distinción por razones de sexo o género.**

En cumplimiento de las obligaciones del Estado de eliminar la brecha salarial de género, las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal y Municipal, deberán promover acciones para prevenir y erradicar prácticas retributivas desiguales, a fin de garantizar la igualdad sustantiva en materia salarial, de conformidad con lo previstos en las leyes vigentes.

Artículo 43. Son obligaciones de los trabajadores del Estado...

I al XI ...

XII: Asistir a los cursos de capacitación que determinen las dependencias, orientados a mejorar su preparación y eficiencia, **así como aquellos dirigidos a fortalecer la igualdad sustantiva, perspectiva de género y la no discriminación, y a prevenir y eliminar las violencias contra las mujeres; y**

XIII: Contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de discriminación y violencias hacia las mujeres, en el ámbito de sus relaciones de trabajo y del ejercicio de sus funciones.

Artículo 46. Son obligaciones de los titulares de las dependencias a que se refiere el artículo 2 de esta ley:

I al XI. ...

XII: Proporcionar a sus trabajadores capacitación en igualdad de género y perspectiva de género para el desempeño de sus atribuciones, funciones y competencias, **orientada a prevenir y eliminar las violencias**

contra las mujeres, así como para contribuir al mantenimiento de un entorno libre de discriminación.

Artículo 53. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Cuando el patrón o sus representantes incurrieren en faltas de probidad y honradez, **actos de discriminación, o en actos de violencia laboral**, hostigamiento o acoso sexual, amagos, injurias o malos tratos, **así como represalias por denunciar o participar en procedimientos relacionados con dichos actos**, para con la persona trabajadora, sus familiares, cónyuge, concubino o concubina, ya sea dentro o fuera de las horas de trabajo.

II. a VII. ...

Cuando el trabajador...

TRANSITORIOS

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

Guanajuato, Guanajuato a 27 de enero del 2026

Atentamente

**Diputado David Martínez
Mendizábal
Grupo Parlamentario del Partido
MORENA**

**Hades Berenice Aguilar Castillo
Grupo Parlamentario del Partido
MORENA**

AUTORIDAD
CERTIFICADORA

e.congresogto.gob.mx

Información Notificación Electrónica

Folio:	53625
Asunto:	INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO , favor de programarlo
Descripción:	Iniciativa que reforma y adiciona disposiciones de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y erradicación de la brecha salarial por razones de género.
Destinatarios:	SECRETARIA GENERAL - Buzón Secretaría General, Congreso del Estado de Guanajuato ANGELICA CASILLAS MARTINEZ - Diputada de la LXVI Legislatura, H Congreso del Estado de Guanajuato SOFIA RUIZ BACA - Dirección General de Servicios y Apoyo Técnico Parlamentario, Congreso del estado de Guanajuato HADES BERENICE AGUILAR CASTILLO - Diputada de la LXVI Legislatura, H Congreso del Estado de Guanajuato
Archivo Firmado:	File_1824_20260127225427086_0.docx
Autoridad Certificadora:	AUTORIDAD CERTIFICADORA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE GUANAJUATO

Evidencia Criptográfica
Hoja de Firmantes

FIRMA

Nombre Firmante:	DAVID MARTINEZ MENDIZABAL	Validez:	Vigente
No. Serie:	50.4c.45.47.30.31.00.00.00.0b.52	Revocación:	No Revocado
Fecha (UTC/CDMX):	28/01/2026 04:55:57 a. m. - 27/01/2026 10:55:57 p. m.	Estatus:	Válida
Algoritmo:	RSA - SHA256		
Cadena de Firma:	1a-a7-2e-67-99-fc-7e-87-d7-c3-d7-89-71-ed-bd-27-0b-9c-53-38-6b-be-78-a0-3e-16-c8-21-80-79-32-2a-ad-ea-c0-e2-97-67-41-c4-60-12-ec-31-ed-1e-24-49-95-ca-7a-10-d7-01-f5-07-8a-5b-0a-6b-db-15-b8-f7-44-8b-92-8a-3c-09-61-e0-70-5f-f5-51-34-d0-6f-66-ad-5b-f6-60-74-dc-d8-49-68-f4-4f-39-08-44-32-6d-04-1e-fb-f6-5a-77-53-d8-14-78-49-64-e2-72-52-ca-00-3c-e6-45-fe-fe-b3-32-80-d1-0a-a0-14-f1-e9-2b-72-fd-31-cd-00-c1-b4-2a-59-d8-f2-1f-2b-eb-ed-58-e3-26-08-f0-33-30-0b-1e-f3-e9-cf-e8-4e-64-86-6a-6d-48-b4-19-f8-43-1c-39-4f-ee-99-02-98-3e-38-a6-71-1a-b5-6f-b4-37-15-9f-49-36-2e-e1-99-53-52-4f-a0-04-89-3a-49-4f-81-64-8b-b9-f1-6e-49-cb-67-b5-7a-f1-bc-0c-12-ed-07-57-4e-98-cd-da-d6-90-f0-7c-11-35-20-5f-2b-c5-5e-87-c6-cb-e2-12-53-9b-3d-b3-0c-3c-cf-b4-93-c2-e9-0f-bc-2d-81-c9-17-c3-ae-4b		

OCSF

TSP

CONSTANCIA NOM 151

Fecha (UTC/CDMX):	28/01/2026 04:58:14 a. m. - 27/01/2026 10:58:14 p. m.	Fecha (UTC/CDMX):	28/01/2026 04:56:47 a. m. - 27/01/2026 10:56:47 p. m.	Índice:	444342586
Nombre Respondedor:	Servicio OCSF de la AC del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato	Nombre Emisor de Respuesta TSP:	Advantage Security PSC Estampado de Tiempo 1	Fecha (UTC/CDMX):	28/01/2026 04:57:12 a. m. - 27/01/2026 10:57:12 p. m.
Emisor Respondedor:	AUTORIDAD CERTIFICADORA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE GUANAJUATO	Emisor Certificado TSP:	Autoridad Certificadora Raiz Segunda de Secretaria de Economia	Nombre del Emisor:	Advantage Security PSC NOM151
Número de Serie:	50.4c.45.47.30.31.30.35	Identificador de Respuesta TSP:	639051514078808687	Número de Serie:	2c
		Datos Estampillados:	Sn2e/c0DgUB0dosO+s/4PlaJu8U=		

• Firma Electrónica Certificada •
Autoridad Certificadora del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato

FIRMA

Nombre Firmante:	HADES BERENICE AGUILAR CASTILLO	Validez:	Vigente
No. Serie:	50.4c.45.47.30.31.00.00.00.0b.4a	Revocación:	No Revocado
Fecha (UTC/CDMX):	28/01/2026 01:46:28 p. m. - 28/01/2026 07:46:28 a. m.	Estatus:	Válida
Algoritmo:	RSA - SHA256		
Cadena de Firma:	97-9a-69-5e-9b-8d-82-c9-c9-ef-5e-b2-72-1b-af-fa-fb-c0-fb-fb-de-71-9a-df-c6-c7-ae-94-7f-0b-ca-c4-79-d1-da-02-9b-67-19-79-34-2e-b8-9c-6c-dd-45-a1-1b-98-54-40-ad-a4-42-02-6e-2a-1e-7a-ad-a1-b4-9d-65-f1-33-51-5d-72-87-de-20-53-73-87-90-3f-29-cb-06-44-e3-39-fe-7a-cb-31-c9-1e-cc-bc-75-92-72-9f-4b-5d-c5-b6-5e-cc-9e-2d-e4-c5-c4-08-b3-77-0e-f3-e5-6e-14-f4-89-d0-81-a7-46-fb-5e-50-22-80-46-d1-84-86-03-9d-87-fd-a6-3b-01-4d-df-c1-40-1d-22-d7-e3-60-ec-d4-e6-5f-68-de-90-0e-ca-4d-06-f6-d8-23-20-7c-c4-72-b6-b4-ff-9b-4e-29-dd-56-0a-58-b1-65-f5-e3-33-a8-9b-1f-50-f7-ee-4a-b3-76-ae-b1-f3-0f-72-e9-77-32-20-b7-22-63-91-47-90-b0-42-33-b9-2c-1d-3b-fd-75-9d-d8-df-4a-da-2a-ec-db-11-39-62-bc-2c-50-27-11-90-b2-58-f9-4d-2b-a7-75-e7-66-98-ef-56-57-df-38-47-44-b1-7d-a8-3a-95-af-c5-61-8a-68		

OCSF

TSP

CONSTANCIA NOM 151

Fecha (UTC/CDMX):	28/01/2026 01:48:44 p. m. - 28/01/2026 07:48:44 a. m.	Fecha (UTC/CDMX):	28/01/2026 01:47:15 p. m. - 28/01/2026 07:47:15 a. m.	Índice:	444361681
Nombre Respondedor:	Servicio OCSP de la AC del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato	Nombre Emisor de Respuesta TSP:	Advantage Security PSC Estampado de Tiempo 1	Fecha (UTC/CDMX):	28/01/2026 01:47:36 p. m. - 28/01/2026 07:47:36 a. m.
Emisor Respondedor:	AUTORIDAD CERTIFICADORA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE GUANAJUATO	Emisor Certificado TSP:	Autoridad Certificadora Raiz Segunda de Secretaria de Economia	Nombre del Emisor:	Advantage Security PSC NOM151
Número de Serie:	50.4c.45.47.30.31.30.35	Identificador de Respuesta TSP:	639051832356159543	Número de Serie:	2c
		Datos Estampillados:	7jklfygoQLD7gAPFAabuhvQM7UQ=		

• Firma Electrónica Certificada •
Autoridad Certificadora del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato

FIRMA			
Nombre Firmante:	JHOANNA ESCARLETT LEON LOPEZ	Validez:	Vigente
No. Serie:	50.4c.45.47.30.31.00.00.00.a.75	Revocación:	No Revocado
Fecha (UTC/CDMX):	28/01/2026 02:54:07 p. m. - 28/01/2026 08:54:07 a. m.	Estatus:	Válida
Algoritmo:	RSA - SHA256		
Cadena de Firma:	65-dd-8c-cc-81-e7-d9-a1-f1-e5-9a-57-a6-25-af-ae-65-b6-80-34-57-03-62-ce-59-fa-15-6e-4d-f4-91-eb-01-97-fc-43-8e-ac-d1-31-3a-e6-e4-f3-56-3d-00-ad-cd-89-77-87-b5-65-dd-ed-0e-fa-ed-b9-90-67-59-24-4b-76-87-50-e1-e7-5f-66-88-86-71-fd-66-94-ef-bb-3e-88-82-59-0a-77-71-c8-8a-4f-83-e7-a4-29-c8-62-7b-8a-32-e7-c4-83-db-98-e5-fe-41-40-dd-58-12-b7-e1-ea-5c-c3-fa-44-b9-05-77-55-c7-6f-7a-c6-02-53-29-35-03-ec-03-fd-3b-84-d7-74-7c-94-75-2f-4a-0d-ad-1b-96-36-f2-9c-e2-cd-f0-6f-e9-81-a6-ee-e8-36-50-8c-d2-8d-40-59-c4-cb-80-35-cc-05-ad-44-8e-8b-47-6a-2a-0a-3b-44-c2-11-ea-4c-ee-94-2c-ed-71-d9-70-44-50-94-50-2d-6c-b8-0d-0c-74-80-76-bd-8d-d0-49-f6-a2-5b-0a-8f-94-51-3d-4e-fa-b1-83-3e-5d-8c-91-bb-fc-69-26-bd-e3-01-e6-7c-6d-ce-75-23-eb-63-1b-87-6c-e9-2b-2d-a3-d8-e9-41-cd-59-d9-9b-84-ef		

OCSP		TSP		CONSTANCIA NOM 151	
Fecha (UTC/CDMX):	28/01/2026 02:56:23 p. m. - 28/01/2026 08:56:23 a. m.	Fecha (UTC/CDMX):	28/01/2026 02:54:47 p. m. - 28/01/2026 08:54:47 a. m.	Índice:	444364921
Nombre Respondedor:	Servicio OCSP de la AC del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato	Nombre Emisor de Respuesta TSP:	Advantage Security PSC Estampado de Tiempo 1	Fecha (UTC/CDMX):	28/01/2026 02:55:08 p. m. - 28/01/2026 08:55:08 a. m.
Emisor Respondedor:	AUTORIDAD CERTIFICADORA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE GUANAJUATO	Emisor Certificado TSP:	Autoridad Certificadora Raiz Segunda de Secretaria de Economia	Nombre del Emisor:	Advantage Security PSC NOM151
Número de Serie:	50.4c.45.47.30.31.30.35	Identificador de Respuesta TSP:	639051872875554937	Número de Serie:	2c
		Datos Estampillados:	xqUo4aOd+rRSF7hm6q4JRSoQw5Q=		

• Firma Electrónica Certificada •
Autoridad Certificadora del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato