

Diputada Angélica Casillas Martínez
Presidenta de la Mesa Directiva de la
LXVI Legislatura del Congreso del Estado de Guanajuato
P r e s e n t e

Diputado David Martínez Mendizábal, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXVI Legislatura del Congreso del Estado de Guanajuato, con fundamento en los artículos 56, fracción II de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato, y los artículos 175, fracción II y 176 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, me permito poner a consideración de esta asamblea la siguiente iniciativa con proyecto de Decreto por la cual se reforman y adicionan diversas disposiciones a la **Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato y a la Ley de Hacienda para el Estado de Guanajuato, en materia de eliminación de brecha salarial**, de conformidad con la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente iniciativa¹ no nace de una aspiración de igualdad aritmética, sino de una exigencia de justicia sustantiva. Para comprender la brecha salarial, no basta con analizar las cifras de la cuenta pública; es imperativo dismantelar los prejuicios estructurales que han dictado el valor del trabajo en nuestra sociedad.

¹ Se agradece a Brittany Aguilera, Francisco Escamilla y Matías Flores su invaluable participación en la redacción de esta iniciativa.

La persistencia de la brecha salarial por razones de género en el **Estado de Guanajuato** no es un fenómeno aislado, sino el reflejo de una estructura social que devalúa sistemáticamente las dimensiones del cuidado y la interdependencia. Como señala la psicóloga y feminista **Carol Gilligan**, la tradición ética y jurídica dominante en nuestro país ha priorizado una 'ética de la justicia' basada en un ideal de autonomía individual masculina, silenciando una '**voz diferente**'. Esta voz, que Gilligan identifica con la **ética del cuidado**², reconoce la responsabilidad relacional como un pilar fundamental de la vida humana. En este sentido, la presente iniciativa sostiene que la desigualdad remunerativa castiga la dedicación de las mujeres guanajuatenses a las tareas de cuidado y su presencia en sectores laborales feminizados, los cuales han sido históricamente menospreciados bajo una falsa jerarquía de valores. Por tanto, legislar para cerrar la brecha salarial en Guanajuato constituye un acto de **resistencia frente al patriarcado** y una apuesta por una democracia que reconozca la interdependencia como un bien social de igual valor económico.

El error histórico de nuestra legislación laboral y de la administración pública en Guanajuato ha sido minimizar estas capacidades. La brecha salarial es el síntoma de un sistema que considera el "cuidado" (y las aptitudes asociadas a él) como algo privado, instintivo y esencialista de las mujeres, restándole valor económico.

No se pretende que las mujeres se adapten a un modelo de "trabajo duro" dirigido por y para hombres; se busca que el Estado reconozca que el trabajo realizado desde la perspectiva del cuidado es el que sostiene el

² **Gilligan, Carol.** *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development.* Harvard University Press, 1982.

tejido social de nuestro estado. Como bien señala la doctrina de la diferencia, la igualdad no es identidad; **a trabajo de igual valor, debe corresponder salario igual**, reconociendo que el "valor" incluye la complejidad ética y operativa que las mujeres aportan en cada espacio que ocupan.

Entonces, la brecha salarial en Guanajuato no es solo una disparidad de ingresos; es una violación sistemática a los derechos humanos reconocidos en nuestra Carta Magna y en los tratados internacionales.

Lo anterior es así ya que la reforma federal de 2024 en materia de igualdad sustantiva ha elevado a rango constitucional **la obligación de erradicar la brecha salarial**. Sin embargo, para que esta norma tenga eficacia en Guanajuato, debemos atender al **Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, el cual introduce el concepto técnico de **"Trabajo de Igual Valor"**³.

A diferencia del concepto simplista de "trabajo igual" (mismo puesto, mismas tareas), el "trabajo de igual valor" nos obliga a realizar evaluaciones objetivas de puestos. Esto significa que, si una mujer en una dependencia realiza labores de gestión social y un hombre realiza labores de mantenimiento técnico, y **ambas funciones requieren el mismo nivel de responsabilidad, esfuerzo y formación, sus salarios deben ser equivalentes**.

De igual forma, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido criterios claros señalando que la discriminación salarial suele ser indirecta⁴.

³ **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**. *Convenio 100 sobre igualdad de remuneración*. Ginebra, 1951. (Ratificado por México)

⁴ **Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN)**. *Tesis: 2a./J. 14/2011*. "Discriminación indirecta por razón de género: elementos para su identificación". *Semanario Judicial de la Federación*

Se oculta tras "bonos", "compensaciones" o "niveles de confianza" que, en la práctica, benefician a los hombres por tener mayor disponibilidad de tiempo al no cargar con las labores de cuidado en el hogar. Esta iniciativa busca que la ley local obligue a los entes públicos a transparentar estas estructuras para eliminar los sesgos que castigan la maternidad y el cuidado.

La realidad de Guanajuato:

En nuestro estado, la narrativa del "crecimiento económico" y la "grandeza" ha dejado atrás a la fuerza laboral femenina. Según datos del portal de transparencia y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el sector público estatal la brecha se manifiesta no solo en el salario base, sino en la **segregación vertical**: las mujeres ocupan la base de la pirámide operativa, mientras que los puestos de toma de decisiones, con sus respectivas percepciones extraordinarias, siguen siendo mayoritariamente masculinos⁵.

Esta desigualdad se agrava por la falta de un sistema de cuidados robusto. La mujer guanajuatense dedica, en promedio, **28 horas más a la semana**⁶ que el hombre a labores domésticas y de cuidado no remunerado. Este "impuesto al género" es lo que permite que el sistema funcione, pero a costa del empobrecimiento de las mujeres.

Normativa Local Insuficiente:

La brecha indirecta, como ya lo citamos a supra líneas, ocurre cuando el sistema de compensaciones premia criterios que, aunque parecen

⁵ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Cuarto Trimestre 2024 y Primer Trimestre 2025*. Datos específicos para el Estado de Guanajuato.

⁶ Ídem.

neutrales, favorecen la trayectoria de vida masculina (como la antigüedad ininterrumpida o la disponibilidad total de tiempo), ignorando que las trayectorias de las mujeres guanajuatenses suelen estar marcadas por interrupciones debido a la maternidad y el cuidado. Al no reconocer estas pausas como una aportación de valor social, el Estado de Guanajuato está institucionalizando una discriminación que se traduce en menores pensiones, menores ahorros y mayor vulnerabilidad para las mujeres en su vejez.

La justicia no puede ser una promesa abstracta; requiere de dientes institucionales. Por ello, esta iniciativa no solo define la brecha, sino que dota a las trabajadoras guanajuatenses de un **mecanismo interno de queja**. Este no es un simple trámite administrativo, sino una herramienta de exigibilidad para que la 'ética del cuidado' y el 'trabajo de igual valor' pasen del papel a la nómina real, obligando a las autoridades a corregir las asimetrías de manera inmediata.

Es por ello por lo que, en la presente, sostenemos que la igualdad salarial no debe verse como un desequilibrio financiero, sino como un acto de **justicia redistributiva**. La viabilidad presupuestal es el argumento recurrente para frenar el avance de los derechos de las mujeres; sin embargo, un análisis técnico revela lo contrario:

1. **Activación del Consumo Interno:** Las mujeres destinan el 90% de sus ingresos al bienestar de sus familias y comunidades. Al cerrar la brecha salarial, se inyecta capital directamente a la economía local de los 46 municipios del estado.

2. **Eficiencia Institucional:** La rotación de personal y la desmotivación por disparidad salarial generan costos ocultos para la administración pública estatal. Un tabulador transparente y justo atrae y retiene el talento femenino, el cual es vital para una gestión pública más humana y efectiva.

Aunado a lo anterior y para que no quede en letra muerta, esta iniciativa propone la creación de herramientas de transparencia a fin de obligar al sector privado a publicar sus **índices de paridad salarial**.

La Brecha en el Corredor Industrial:

La brecha salarial en Guanajuato se recrudece en el sector privado, especialmente en el **corredor industrial** (León, Silao, Irapuato, Salamanca, Celaya). Mientras que el estado se muestra como el "clúster automotriz y de moda" más importante de América Latina, la realidad es que, las mujeres que operan las líneas de producción viven en la disparidad salarial.

En León y los Pueblos del Rincón, la industria del calzado ha dependido históricamente del trabajo detallista de las mujeres (pespuntadoras, adornadoras, rebajadoras). Sin embargo, bajo una lógica patriarcal, estas tareas se han categorizado como "habilidades naturales" y no como "calificaciones técnicas", para así justificar pagar salarios menores.

En 2025, la brecha salarial en los talleres y fábricas de calzado se estimó en un **22%**. Esto significa que por cada 100 pesos que gana un hombre en el

área de corte o montado, una mujer en despunte percibe solo 78 pesos, a pesar de que su labor requiere la misma precisión y tiempo de jornada⁷.

En las plantas de Silao e Irapuato, aunque existen tabuladores aparentemente rígidos, la brecha se filtra a través de las "percepciones extraordinarias" y los bonos de puntualidad y asistencia⁸.

- **La Trampa del Cuidado:** Las mujeres obreras son las más castigadas por las faltas derivadas de emergencias de cuidado (hijos enfermos, reuniones escolares). Al no contar con un Sistema Estatal de Cuidados, pierden bonos que representan hasta el **30% de su ingreso mensual**⁹. Esto es, citando a **Carol Gilligan**, una sanción directa a la ética de la responsabilidad. La industria privada en Guanajuato "ahorra" a costa del doble esfuerzo de las mujeres.

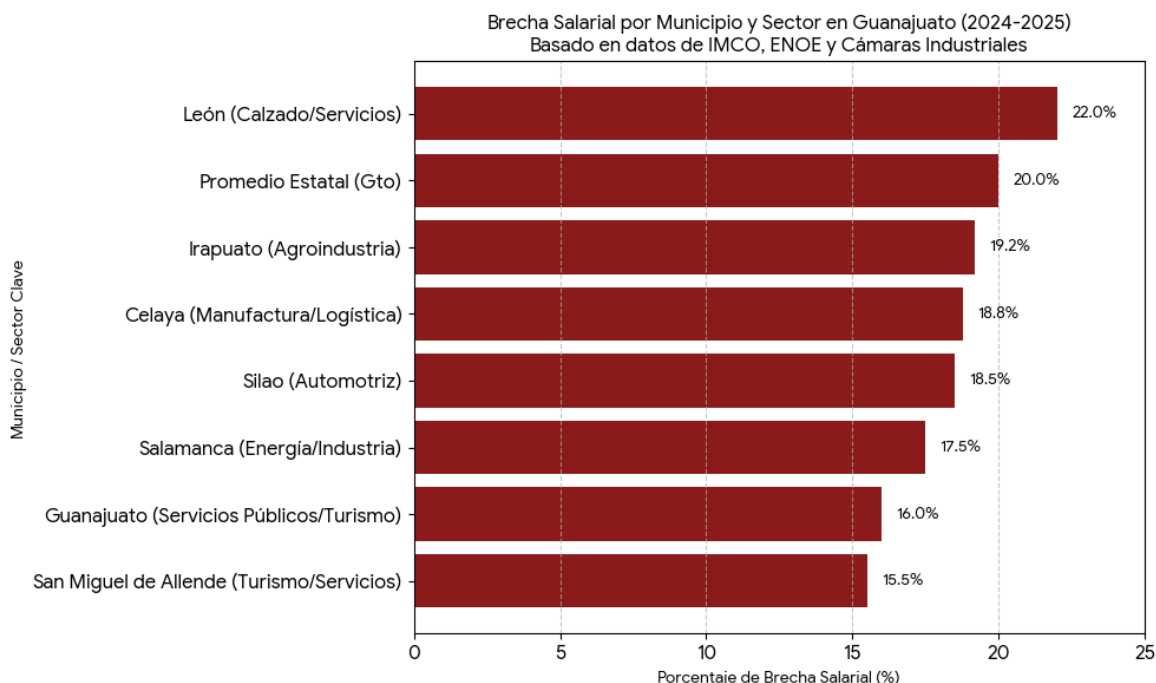
De acuerdo con los indicadores de la Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable (SDES) y el IMCO:

- En el sector manufacturero de Guanajuato, la brecha salarial es mayor que el promedio nacional.
- Las mujeres ocupan el **65% de las plazas de nivel operativo bajo**, pero solo el **12% de las gerencias de planta** en el corredor industrial.

⁷ **Cámara de la Industria del Calzado del Estado de Guanajuato (CICEG).** *Perfil de la Fuerza Laboral Femenina en la Industria de la Transformación.* Informe Estadístico 2025.

⁸ **Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO)** - "Estados con Lupa de Género" (Ediciones 2024 y 2025): El IMCO ha documentado ampliamente que en estados industriales como Guanajuato, la brecha salarial se acentúa en las "**percepciones no básicas**". Sus estudios muestran que, aunque el salario base está tabulado, los hombres en plantas automotrices acceden con mayor frecuencia a bonos por turnos extraordinarios, tiempo extra y bonos de productividad "por disponibilidad", debido a que las mujeres suelen tener restricciones de tiempo por las labores de cuidado no remunerado.

⁹ Ídem.



Municipio / Sector Clave	Brecha Salarial (%)	Contexto de la Realidad Local
León (Calzado / Servicios)	22.0%	La mayor brecha se encuentra en la industria del calzado, donde la mano de obra femenina es subvalorada.
Irapuato (Agroindustria)	19.2%	Disparidad marcada por la temporalidad y la falta de prestaciones en el sector agrícola.
Celaya (Manufactura / Logística)	18.8%	Segregación en mandos medios en empresas de logística y transformación.
Silao (Automotriz)	18.5%	A pesar de los altos salarios del sector, las mujeres pierden bonos por tareas de cuidado.
Salamanca (Energía / Industria)	17.5%	Sector energético con predominancia masculina en puestos de alta remuneración.

Municipio / Sector Clave	Brecha Salarial (%)	Contexto de la Realidad Local
Guanajuato (Servicios Públicos)	16.0%	Brecha en el sector gubernamental y turístico (capital del estado).
San Miguel de Allende (Turismo)	15.5%	Sector servicios con brechas en propinas y compensaciones no declaradas.
PROMEDIO ESTATAL (GTO)	20.0%	Dato oficial (IMCO/Newsweek 2024): Las mujeres ganan 20% menos en promedio.

Fuente: elaboración propia con datos del IMCO (Estado con lupa de Género 2024; ENOE Curto trimestre 2024 y Primer Trimestre 2025, datos específicos para el Estado de Guanajuato; SDES de Guanajuato y del CICEG.

Para eliminar la brecha salarial, no basta con decretar la igualdad; es necesario eliminar las barreras físicas y biológicas que expulsan a las mujeres del mercado laboral o estancan sus salarios. La maternidad y la lactancia no deben ser una "desventaja competitiva" para la mujer guanajuatense.

Por ello, es que, en la presente, proponemos incentivar la creación de los lactarios, pues, citando nuevamente la "Ética del Cuidado" de Gilligan se expone que el cuidado no es responsabilidad exclusiva de la madre, **sino de la red que la sostiene.**

En Guanajuato, muchas obreras del sector calzado abandonan la lactancia o incluso sus empleos porque no tienen un espacio digno para extraer y conservar su leche. Esto las obliga a tomar empleos informales con salarios mucho menores, ensanchando la brecha salarial estatal.

El Mecanismo de Corresponsabilidad Fiscal: Impacto en el Impuesto sobre Nóminas (ISN)

Para corregir esta asimetría, no basta con la voluntad política; se requiere un mecanismo de **corresponsabilidad fiscal**. Por ello, se propone un esquema de incentivos en el **Impuesto sobre Nóminas (ISN)**, el cual actúa como el motor de política pública más potente del Estado para dirigir la conducta empresarial hacia la equidad.

Este incentivo, no debe considerarse como un regalo para el empresario; pues solo es la devolución de una parte de su impuesto para que asuma su responsabilidad en el sostenimiento de las mujeres pues, una mujer que cuenta con lactario y apoyo en cuidados tiene menor ausentismo y mayor lealtad institucional, beneficiando así directamente la competitividad del corredor industrial.

La brecha salarial no es un fenómeno natural ni una consecuencia inevitable del mercado; es una decisión política que hemos permitido por décadas. Mantener salarios inferiores para las mujeres en nuestras fábricas de calzado, en nuestras líneas de producción automotriz y en nuestras oficinas gubernamentales es una forma de **violencia económica** que frena el desarrollo de Guanajuato.

Citando la **Ética del Cuidado** como brújula legislativa, proponemos un cambio de paradigma. No buscamos simplemente "igualar" cifras, sino reconocer que el trabajo de las mujeres tiene un valor intrínseco que sostiene la vida y la economía. Revalorizar el cuidado, incentivar la infraestructura de lactancia **y garantizar que a trabajo de igual valor corresponda salario igual**, es el único camino para acabar con estas brechas salariales.

En conclusión, la presente iniciativa legislativa trasciende la mera corrección de una cifra; es una apuesta estratégica por la **competitividad** y la **justicia sustantiva** en el Estado de Guanajuato.

Por lo anterior es que estamos proponiendo integrar un mecanismo de estímulo fiscal vía **Impuesto sobre Nóminas (ISN)**, con el que no solo se cumple con el mandato constitucional de **igualdad salarial**, sino que se blindará a nuestra industria frente a los estándares internacionales del **T-MEC** y las exigencias **ESG** de los mercados globales.

Esta iniciativa busca, pasar de la retórica de la igualdad a la realidad de la justicia salarial.

Así mismo, a fin de dar cumplimiento a lo establecido por el artículo 176, fracción III de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato; de aprobarse la presente iniciativa se generarían los siguientes impactos:

I. Impacto Jurídico:

- Armoniza la legislación local con la reforma federal de 2024 en materia de **igualdad sustantiva** y los estándares del **Convenio 100 de la OIT** sobre igualdad de remuneración.

II. Impacto Administrativo:

- Obliga a los entes públicos a adoptar **metodologías de evaluación objetiva de puestos** basadas en conocimientos, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de riesgo .

- Establece la obligatoriedad de rendir un **informe anual de paridad salarial** que transparente la distribución de percepciones extraordinarias y niveles jerárquicos por sexo .
- Requiere que el Poder Ejecutivo reglamente los nuevos mecanismos de estímulo fiscal en un plazo de 180 días.

III. Impacto Presupuestario:

- Aunque contempla una **reducción de hasta el 25% en el Impuesto Sobre Nóminas (ISN)** para empresas cumplidas, este costo fiscal se compensa con la **activación del consumo interno**, dado que las mujeres destinan el 90% de sus ingresos al bienestar familiar.
- Se prevé una mayor eficiencia institucional al reducir la rotación de personal y los costos ocultos por desmotivación laboral.

IV. Impacto Social:

- Fomenta la creación de una **red de soporte para la lactancia y el cuidado infantil** en los centros de trabajo, reduciendo el abandono laboral en sectores clave como el calzado y la manufactura.
- Combate la **vulnerabilidad en la vejez** de las mujeres guanajuatenses al garantizar que sus trayectorias laborales (marcadas por pausas de cuidado) no se traduzcan en menores ahorros y pensiones.

V. Impacto de Género:

- Adopta la **"Ética del Cuidado"** como principio rector, reconociendo que las tareas de cuidado tienen un valor económico que sostiene el tejido social de Guanajuato.

- Atiende directamente la **brecha salarial del 22% en el sector calzado** y la segregación vertical donde las mujeres ocupan mayoritariamente la base operativa (65%) pero solo el 12% de las gerencias.
- Elimina el "impuesto al género" derivado de la carga de **28 horas adicionales semanales** de trabajo no remunerado que enfrentan las mujeres en el estado.

En mérito a lo anteriormente expuesto me permito someter a consideración el siguiente

DECRETO

ARTÍCULO PRIMERO. Se **reforma** la fracción I del artículo 2 y la fracción I del artículo 4, así como también se **adicionan** la fracción I Bis al artículo 5 y una fracción XI al artículo 30 recorriéndose en su orden la subsecuente de la **Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato**, para quedar como sigue:

Artículo 2.

...I. Establecer la responsabilidad del Estado y los municipios para generar el marco normativo, institucional y de políticas públicas para impulsar, regular, proteger, fomentar y hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, impulsando el empoderamiento de las mujeres en las esferas familiar, **de cuidados**, política, civil, laboral, económica, social y cultural; ...

Principios rectores

Artículo 4. Los principios bajo ...

I. Igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

II. a VI. ...

Artículo 5.

(...) **I Bis. Brecha salarial de género:** es la diferencia injustificada en la remuneración percibida por mujeres y hombres por trabajo de igual valor, originada por prácticas retributivas directas o indirectas basadas en el género, que no se sustenta en criterios objetivos, razonables y verificables relacionados con las funciones, responsabilidades, competencias o condiciones en que se presta el servicio;

Igualdad de oportunidades en el trabajo

Artículo 30. El gobierno del estado, los municipios, el sector privado y social en sus ámbitos de competencia desarrollarán actuaciones encaminadas a la generación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, donde se incluirán de manera enunciativa pero no limitativa, las siguientes:

(...)

XI. La adopción de medidas orientadas a prevenir, identificar y erradicar, en todos los ámbitos de la vida profesional y laboral, la brecha salarial de género, garantizando la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la remuneración del trabajo.

ARTÍCULO SEGUNDO. Se adiciona un artículo 14 Bis. De la **Ley de Hacienda del Estado de Guanajuato**, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 14 Bis. Los contribuyentes que acrediten la implementación y operación de lactarios o centros de cuidado infantil, ya sea dentro de sus propias instalaciones o mediante esquemas de subrogación debidamente autorizados conforme a la normativa aplicable, podrán acceder a los siguientes estímulos fiscales:

I. Crédito fiscal por inversión. Un crédito fiscal equivalente hasta al treinta por ciento del gasto de capital efectivamente invertido en la construcción, adecuación y equipamiento de lactarios o centros de cuidado infantil, el cual podrá acreditarse contra el pago del Impuesto Sobre Nóminas, durante los veinticuatro meses posteriores a la entrada en operación de

dichos espacios, en los términos que establezcan las disposiciones reglamentarias correspondientes.

II. Reducción por equidad salarial. Una reducción de hasta el veinticinco por ciento en el pago del Impuesto Sobre Nóminas, siempre que la empresa acredite, mediante un diagnóstico por la Secretaría de Finanzas o la autoridad competente, el cumplimiento concurrente de los siguientes requisitos:

- a) La eliminación de la brecha salarial de género en su plantilla laboral, conforme a criterios objetivos y verificables;
- b) La instalación y operación efectiva de lactarios dignos y centros de cuidado infantil en sus centros de trabajo o mediante esquemas de subrogación autorizados; y,
- c) El cumplimiento de los lineamientos estatales en materia de corresponsabilidad, ética del cuidado e igualdad sustantiva.

Los estímulos previstos en el presente artículo estarán sujetos a los requisitos, procedimientos de verificación, límites y condiciones que establezcan las disposiciones reglamentarias aplicables, sin perjuicio de las facultades de comprobación de la autoridad fiscal.

Para efectos de este artículo:

Lactario: es el espacio físico digno, higiénico, privado y accesible, destinado a que las personas trabajadoras puedan amamantar, extraer y conservar la leche materna durante su jornada laboral, en condiciones adecuadas de seguridad, salud y confidencialidad.

El lactario deberá contar con el equipamiento mínimo necesario y su habilitación tendrá como finalidad garantizar el derecho a la lactancia materna, la salud de las personas lactantes y de las niñas y niños, así como la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Centro de cuidado infantil: es la instalación destinada a la atención, cuidado, protección, alimentación y desarrollo integral de niñas y niños, en las que se brindan servicios de cuidado infantil con enfoque de derechos

humanos, perspectiva de género y atención al interés superior de la niñez, permitiendo a madres, padres o personas cuidadoras conciliar sus responsabilidades laborales con el cuidado familiar.

Los centros de cuidado infantil deberán operar conforme a la normativa aplicable en materia de seguridad, salud, protección civil y desarrollo infantil.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. El Poder Ejecutivo del Estado contará con un plazo de 180 días naturales para realizar las adecuaciones reglamentarias necesarias para la operatividad de los estímulos fiscales en materia de Impuesto Sobre Nómina.

TERCERO Para la operatividad del estímulo fiscal previsto en el artículo 14 Bis de la Ley de Hacienda para el Estado de Guanajuato , se observarán las siguientes reglas procedimentales mínimas:

- **Solicitud y Diagnóstico:** Los contribuyentes interesados deberán presentar ante la Secretaría de Finanzas una solicitud acompañada de un diagnóstico salarial inicial que demuestre la paridad en su plantilla laboral.
- **Verificación de Infraestructura:** La autoridad fiscal, en coordinación con las instancias competentes, verificará físicamente la existencia y operatividad de los lactarios o centros de cuidado infantil.
- **Emisión de Dictamen:** Una vez cumplidos los requisitos, la Secretaría emitirá un dictamen de procedencia en un plazo no mayor a 30 días naturales, el cual servirá como comprobante para la aplicación del crédito fiscal o la reducción del Impuesto Sobre Nóminas (ISN).
- **Vigencia del Estímulo:** Los beneficios fiscales se mantendrán vigentes siempre que el contribuyente presente una actualización

anual de su diagnóstico de equidad salarial y mantenga en condiciones óptimas la infraestructura de cuidados.

CUARTO. Las empresas tendrán un periodo de gracia de un ejercicio fiscal para realizar los ajustes necesarios en sus tabuladores antes de la aplicación de las medidas de transparencia obligatoria.

Guanajuato, Gto. 10 de febrero del 2026

David Martínez Mendizábal

Diputado del Grupo Parlamentario morena

AUTORIDAD
CERTIFICADORA

e.congresogto.gob.mx

Información Notificación Electrónica

Folio:	53809
Asunto:	INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO , favor de programarlo
Descripción:	Iniciativa con proyecto de Decreto por la cual se reforman y adicionan diversas disposiciones a la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato y a la Ley de Hacienda para el Estado de Guanajuato, en materia de eliminación de brecha salarial
Destinatarios:	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 DAVID MARTINEZ MENDIZABAL - Diputado de la LXVI Legislatura, H Congreso del Estado de Guanajuato ERNESTO MILLAN SOBERANES - Diputado de la LXVI Legislatura, H Congreso del Estado de Guanajuato HADES BERENICE AGUILAR CASTILLO - Diputada de la LXVI Legislatura, H Congreso del Estado de Guanajuato MARTHA EDITH MORENO VALENCIA - Diputada de la LXVI Legislatura, H Congreso del Estado de Guanajuato CARLOS ABRAHAM RAMOS SOTOMAYOR - Diputado de la LXVI Legislatura, H Congreso del Estado de Guanajuato ANTONIO CHAURAND SORZANO - Diputado de la LXVI Legislatura, H. Congreso del Estado de Guanajuato MARIA EUGENIA GARCIA OLIVEROS - Diputada de la LXVI Legislatura, H. Congreso del Estado de Guanajuato MIRIAM REYES CARMONA - Diputada de la LXVI Legislatura, H. Congreso del Estado de Guanajuato PLASIDA CALZADA VELAZQUEZ - Diputada de la LXVI Legislatura, H. Congreso del Estado de Guanajuato MARIBEL AGUILAR GONZALEZ - Diputada de la LXVI Legislatura, H. Congreso del Estado de Guanajuato LUIS RICARDO FERRO BAEZA - Diputado de la LXVI Legislatura, H. Congreso del Estado de Guanajuato
Archivo Firmado:	File_1824_20260210231643028_0.docx
Autoridad Certificadora:	AUTORIDAD CERTIFICADORA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE GUANAJUATO

Evidencia Criptográfica
Hoja de Firmantes

FIRMA

Nombre Firmante:	PLASIDA CALZADA VELAZQUEZ	Validez:	Vigente
No. Serie:	50.4c.45.47.30.31.00.00.00.0a.00	Revocación:	No Revocado
Fecha (UTC/CDMX):	11/02/2026 05:30:34 a. m. - 10/02/2026 11:30:34 p. m.	Estatus:	Válida
Algoritmo:	RSA - SHA256		
Cadena de Firma:	3d-f3-ff-57-40-6b-9b-a1-dc-72-ec-1f-af-0f-3c-16-74-1a-3e-dc-dc-d0-fa-c8-d8-f9-01-68-73-d9-0e-b6-30-7f-4e-a0-20-4f-c7-4e-64-68-52-ff-d8-34-54-b1-47-ea-49-45-3c-93-72-78-d4-80-5a-4e-27-f5-f6-e9-4a-4a-3c-d7-a6-ba-53-15-d4-e5-9a-29-f9-96-38-8b-85-a5-16-73-4e-1f-99-b6-2b-5b-53-83-a8-eb-a5-8e-68-83-dd-9b-7f-11-94-07-25-33-c2-cc-16-0d-d1-53-2e-32-95-73-2c-1c-42-dd-06-16-d3-89-19-fc-39-7e-66-c8-59-36-d4-28-41-68-09-de-d3-84-5b-80-e3-71-aa-eb-0a-f0-fe-49-0c-eb-5a-31-9f-3a-56-59-11-fe-bc-6b-35-33-67-44-75-e2-58-0d-ea-41-e5-38-0c-be-c8-10-6b-67-5a-04-06-1d-ae-33-f7-e6-97-db-15-04-17-89-24-70-df-61-7b-8c-f3-b8-ad-0a-b4-51-d2-4e-1c-d6-e3-72-50-81-58-af-e3-7d-5f-c0-cc-6d-81-de-49-0a-08-51-5f-c7-93-38-4f-d1-47-30-af-76-d8-a1-69-45-e8-52-70-0c-98-86-41-26-fb-ab-15-55-b4-8c		

OCSF

TSP

CONSTANCIA NOM 151

Fecha (UTC/CDMX):	11/02/2026 05:30:58 a. m. - 10/02/2026 11:30:58 p. m.	Fecha (UTC/CDMX):	11/02/2026 05:29:57 a. m. - 10/02/2026 11:29:57 p. m.	Índice:	446760075
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):	11/02/2026 05:29:10 a. m. - 10/02/2026 11:29:10 p. m.
Emisor Respondedor:	AUTORIDAD CERTIFICADORA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE GUANAJUATO	Emisor Certificado TSP:	Autoridad Certificadora Raiz Segunda de Secretaria de Economía	Nombre del Emisor:	Advantage Security PSC NOM151
Número de Serie:	50.4c.45.47.30.31.30.35	Identificador de Respuesta TSP:	639063629979094246	Número de Serie:	2c
		Datos Estampillados:	9k5LFeoqaBqKWzT83j7qHjtLxw8=		

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

FIRMA

Nombre Firmante:	SOFIA RUIZ BACA	Validez:	Vigente
No. Serie:	50.4c.45.47.30.31.00.00.00.0a.40	Revocación:	No Revocado
Fecha (UTC/CDMX):	11/02/2026 03:51:49 p. m. - 11/02/2026 09:51:49 a. m.	Estatus:	Válida
Algoritmo:	RSA - SHA256		
Cadena de Firma:	2b-17-ba-0e-5c-bf-49-ab-cf-d3-7b-21-39-ad-30-fb-ce-c2-a6-43-98-15-f9-9e-4c-8a-bc-93-2a-a8-a2-99-47-a8-4d-bb-11-23-94-98-ef-0c-9d-bd-07-ac-		

96-37-a1-09-a3-c8-db-66-f4-bf-00-c4-77-70-2d-20-b5-12-b0-9e-70-cd-45-b9-96-40-ab-83-07-25-f2-3b-6f-f7-4d-37-42-ac-93-ad-58-6e-8a-9e-eb-75-e3-4a-4b-84-67-da-1e-6d-56-c8-5b-a3-92-a8-06-62-53-a3-d8-b5-f2-3d-e1-5d-76-72-7e-70-0e-32-8f-55-69-58-a0-86-f6-99-be-9a-85-14-18-37-92-d9-e6-88-2c-b7-95-8f-15-d6-33-9e-27-4a-7f-29-27-cb-b4-f8-a5-43-d0-49-d6-9a-f1-f4-e9-0b-f2-4f-74-2c-2c-f5-4e-e2-47-63-88-fe-a8-3b-af-53-b2-5a-cb-92-70-9b-8f-84-28-98-7f-32-fe-53-41-f0-32-59-37-dd-d3-79-09-e8-34-04-9c-6f-59-cb-24-48-0f-7c-c3-bd-27-81-69-68-7d-b6-71-31-57-4f-c9-6e-a7-40-e8-ac-d2-a9-40-3c-fe-fe-c6-89-41-42-3d-f0-41-98-67-f6-34-7e-78-c6-63-28

OCSP		TSP		CONSTANCIA NOM 151	
Fecha (UTC/CDMX):	11/02/2026 03:52:14 p. m. - 11/02/2026 09:52:14 a. m.	Fecha (UTC/CDMX):	11/02/2026 03:51:12 p. m. - 11/02/2026 09:51:12 a. m.	Índice:	446788817
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):	11/02/2026 03:50:25 p. m. - 11/02/2026 09:50:25 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:	639064002729441367	Número de Serie:	2c
		Datos Estampillados:	6ZtehEwxMAN1tfvJoWQfX9xWb5I=		

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

FIRMA			
Nombre Firmante:	DAVID MARTINEZ MENDIZABAL	Validez:	Vigente
No. Serie:	50.4c.45.47.30.31.00.00.00b.52	Revocación:	No Revocado
Fecha (UTC/CDMX):	11/02/2026 05:18:47 a. m. - 10/02/2026 11:18:47 p. m.	Estatus:	Válida
Algoritmo:	RSA - SHA256		
Cadena de Firma:	21-c2-2e-74-6b-f1-96-cc-d9-8c-fa-32-a4-46-7e-d3-67-e1-6e-19-a7-82-10-49-ff-be-a0-50-28-1e-ea-0d-a5-cf-3c-c6-ec-5d-3a-39-52-45-67-ff-59-60-8e-b4-02-48-51-f2-e4-00-5a-3f-90-19-fa-dd-3c-d0-35-fa-0f-d3-31-a7-c9-59-6c-ac-0e-6c-96-9b-f2-58-5c-15-02-f5-22-33-6b-e5-48-32-ed-2f-9d-fc-c1-94-b3-76-87-55-01-18-5b-0c-a2-39-3a-33-9d-a4-06-04-b9-fa-e8-c4-52-6a-0c-ef-cf-7d-0e-93-93-83-10-dd-93-43-61-92-f4-9b-0d-a5-70-f9-2f-ce-cd-da-a7-eb-ad-53-ad-3e-de-76-98-61-21-4b-69-c7-12-c0-67-4c-bd-7e-60-1b-1c-03-d9-d7-09-9d-c1-26-6c-54-de-d3-22-e2-38-d4-4e-b2-92-b1-b8-c0-39-58-44-3e-d3-91-c3-90-50-83-a8-16-19-23-c2-1b-f8-a9-5a-08-bd-18-a5-5c-2c-0a-46-5d-da-f5-5e-bc-8a-6a-02-db-8c-61-6f-2f-40-f0-1b-ba-c9-08-fa-ed-dd-02-ce-b1-a2-68-10-08-22-8d-86-f2-59-e1-ce-d2-12-6d-8a-f0-16-95-a6-f1		

OCSP		TSP		CONSTANCIA NOM 151	
Fecha (UTC/CDMX):	11/02/2026 05:19:10 a. m. - 10/02/2026 11:19:10 p. m.	Fecha (UTC/CDMX):	11/02/2026 05:18:11 a. m. - 10/02/2026 11:18:11 p. m.	Índice:	446759595
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):	11/02/2026 05:17:25 a. m. - 10/02/2026 11:17:25 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:	639063622918621955	Número de Serie:	2c
		Datos Estampillados:	0Y3RAjTP+plhZ4uSmNxGppiwbF4=		

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