

**Intervención de la diputada Marisol Bazán Fernández, con la iniciativa de decreto por el cual se reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley número 51, Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los órganos públicos coordinados y descentralizados del estado de Guerrero. Se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, número 248, suscrita por la diputada Glafira Meraza Prudente, Marisol Bazán Fernández, Ana Lilia Botello Figueroa y el diputado Carlos Eduardo Bello Solano.**

**El presidente:**

Gracias, compañeros y compañeras de la Mesa Directiva.

Siendo así, se concede el uso de la palabra a la diputada Marisol Bazán Fernández, hasta por 10 minutos.

Compañeras y compañeros representantes del pueblo.

**La diputada Marisol Bazán Fernández:**

Buen día.

Gracias, diputado presidente.

Hay algo que desde hace décadas las mujeres sabemos, sentimos, vivimos y sin embargo, en nuestras leyes ha costado mucho que se escriba con la claridad y la contundencia que se merece. En nuestro país y en nuestro estado existe y persiste la discriminación

salarial hacia las mujeres. Esto es algo real porque es de manera estructural y sigue operando todos los días en los centros de trabajo. No hay cómo negarlo, basta con mirar los datos. Pero también es importante escuchar a las mujeres que con su trabajo diario sostienen todos los días el trabajo en este estado.

Lo que hoy venimos a proponer algunos de mis compañeros y compañeras y yo es un ajuste a las leyes número 51 y 248 para incorporar explícitamente el concepto de brecha salarial de género y obtener y orientar a las instituciones del Estado para que la combatan. Y sobre todo cuando hablamos de brecha salarial, es muy notoria la diferencia entre el ingreso que reciben los hombres y el que reciben las mujeres, aún más cuando realizan un trabajo idéntico o de igual valor. Y desde esta perspectiva de la productividad, esta brecha no solo revela desigualdades individuales, también revela como las instituciones productivas del Estado reproducen y alimentan estas disparidades.

Pero esta desigualdad salarial tiene un origen, se sostiene de dos mecanismos que son el piso pegajoso y el techo de cristal. Eso explica por qué tantas las tantas mujeres con educación, habilidades, incluso con mejores resultados siguen recibiendo menos remuneración. El piso pegajoso mantiene a las mujeres atrapadas en ocupaciones mal remuneradas, en funciones invisibles y en una carga desproporcionada de trabajo y de cuidados. Y el techo de cristal se asegura de que aún si avanzamos no podamos rebasar ciertos niveles de decisión, de poder y salario. Tanto es así que hoy una mujer puede ser más competente, más calificada, más preparada que muchos hombres y aun así ganar menos.

Esta es una iniciativa que enfrenta esa verdad tan lamentable. Las mujeres seguimos ante barreras que no deberían existir. Por fortuna, el feminismo y los estudios de género nos han explicado cómo el poder, la discriminación y los roles socialmente

asignados moldean y limitan las oportunidades económicas para nosotras. Con ello hemos aprendido a mirar la estructura completa, cómo se distribuye el tiempo, quién cuida, quién decide, quién manda, quién cobra más y por qué. Hemos descubierto también que no basta con decir que hay igual trabajo igual salario. Es importante plasmarlo en las leyes para que esta frase no se quede únicamente en un discurso político.

Nuestra presidenta, la doctora Claudia Sheinbaum Pardo, atendió este problema al impulsar en 2024 la reforma que transformó el marco institucional en esta materia. Pero la igualdad sustantiva, cuidados, eliminación de la brecha salarial. Gracias a esta reforma, hoy contamos con un mandato federal claro que en el Estado debe hacerse cargo de las condiciones estructurales que producen desigualdad, violencia y discriminación para que las mujeres, adolescentes y las niñas dejemos de tener esta brecha. Si el país avanzó

en esta dirección, Guerrero no debe quedarse atrás, ya que contamos con la Ley 163 para la Igualdad entre Hombres y Mujeres y con la Ley 553 de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Pero la desigualdad también se expresa en la nómina, tabuladores, concursos de promoción, asignación de plazas, ascensos y valoraciones para el trabajo. Y eso solo puede corregirse desde las leyes que regulan el servicio público.

La reforma al Estatuto de los Trabajadores, al servicio del Estado y la reforma de Ley del Trabajo de los Servidores Públicos, tienen como objetivo simple que ninguna mujer tenga esta diferencia salarial y que esta diferencia no pueda justificarse por ningún motivo que tenga que ver con su género, que ninguna institución pueda perpetuar desigualdades justificadas en criterios de eficiencia o con prácticas contractuales inequitativas. También se propone garantizar la igualdad sustantiva, la no discriminación, la equidad de género como derechos

laborales en el acceso, la permanencia y el desarrollo de la remuneración y se prohíbe expresamente cualquier condición o práctica laboral que contradiga estos principios. ¿Por qué es necesario? Porque el problema existe, no es una exageración de las feministas, es una desigualdad verificable y documentada.

Aunque algunas logramos prepararnos más y poder competir, las barreras siguen ahí. Y si las barreras siguen ahí es porque aún tenemos mucho que hacer desde las instituciones para que sean desmanteladas. Hoy tenemos la responsabilidad de corregir este tema de la brecha salarial en Guerrero. Por eso hoy les pido, compañeras y compañeros, que nos acompañen en esta propuesta. Damos un paso firme para que en Guerrero tomemos esto como un acto mínimo de justicia y transformación. La brecha salarial es algo que podemos cambiar porque ningún orden construido por las manos de unos cuantos es demasiado grande para no ser

reescrito por la voluntad de todas y todos.

Es cuanto.

Muchas gracias, compañeros y compañeros.

Gracias, compañero presidente.

### ***Versión íntegra***

## **MESA DIRECTIVA DE LA SEXAGESIMA CUARTA LEGISLATURA AL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE GUERRERO. P R E S E N T E.**

Quien suscribe **CC. GLAFIRA  
MERAZA PRUDENTE, CARLOS  
EDUARDO BELLO SOLANO,  
MARISOL BAZÁN FERNÁNDEZ y  
ANA LILIA BOTELLO FIGUEROA,**  
Diputadas y Diputados Integrantes de  
la Fracción Parlamentaria del Partido  
Político Morena, en la LXIV  
Legislatura del Honorable Congreso  
del Estado de Guerrero, en uso de las

facultades que nos confieren los artículos 65 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guerrero y 23 fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo Número 231, nos permito someter a la consideración de esta Honorable Soberanía la siguiente **INICIATIVA POR MEDIO DE LA CUAL SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY NÚMERO 51, ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE GUERRERO, SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE GUERRERO NÚMERO 248**; al tenor de la siguiente:

#### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Esta iniciativa tiene como fin primordial atender dos de los efectos más persistentes de la desigualdad de género en el ámbito económico y profesional: la brecha salarial y las barreras en el acceso a posiciones laborales para las mujeres.

En ese sentido, la brecha salarial de género se define como la diferencia que existe en el ingreso promedio entre hombres y mujeres que realizan un trabajo idéntico o de igual valor. Este es un problema global con raíces en desigualdades estructurales profundas.

Según datos de ONU-MUJERES, las mujeres están sobrerrepresentadas en el sector informal, en empleos mal remunerados, con alta inseguridad laboral y sin acceso a prestaciones sociales. Esta precariedad laboral es un factor clave que perpetúa la disparidad de ingresos.

A esto se suma la carga desproporcionada del trabajo de cuidados no remunerado. A nivel mundial, se estima que las mujeres

dedican tres horas más al día que los hombres a tareas como cocinar, limpiar, y el cuidado de niños y personas mayores. Este trabajo, esencial para el sostenimiento de las familias y la economía, continúa siendo infravalorado y no reconocido.

Las causas de esta brecha son complejas e incluyen:

- **Discriminación directa en el lugar de trabajo**, que se traduce en menores salarios y menos oportunidades de ascenso para las mujeres.
- **La división sexual del trabajo**, que asigna a las mujeres la mayor parte del trabajo del hogar, limitando su disponibilidad para empleos de tiempo completo o de mayor jerarquía.
- **Estereotipos y sesgos de género** que devalúan las capacidades de las mujeres y las segregan hacia ocupaciones consideradas "femeninas" y, por tanto, peor pagadas.

- **La falta de políticas públicas eficaces** para promover la corresponsabilidad en los cuidados y combatir activamente la discriminación salarial.

Combatir la brecha salarial no es sólo un imperativo de justicia social, sino también una estrategia para el desarrollo. Cerrar esta brecha impulsa el empoderamiento económico de las mujeres, fomenta el crecimiento económico al aumentar el consumo, contribuye a la reducción de la pobreza y promueve entornos laborales más productivos e innovadores.

En este tenor, nuestra Presidenta de la República, la Dra. CLAUDIA SHEINBAUM PARDO, reconociendo la existencia del problema de desigualdad social y económica, la violencia y la discriminación como elementos estructurales generadores de opresión y desventajas para diversos grupos, en particular para las mujeres, adolescentes, niñas y niños, como un asunto de carácter

público del que debe hacerse cargo, promovió en octubre del 2024 una iniciativa cuyo objeto fue normar las materias de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, cuidados y erradicación de la brecha salarial por razones de género. Entre lo propuesto destaca: 1) definir – brecha salarial de género- a la práctica de retribución salarial desigual por razón de género; 2) externar que la Política Nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer acciones en materia de cuidados, salud, laboral, entre otros; 3) determinar que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia será reglamentaria del artículo 4º constitucional y sus disposiciones serán de orden público y de observancia general en toda la República; 4) fijar la creación del Registro Nacional de Medidas de Protección de las Mujeres, Adolescentes, Niñas y Niños; como instrumento de política pública tendiente a erradicar las violencias en su contra; 5) plasmar que las

medidas de protección a este sector serán actos de urgente aplicación; 6) otorgar nuevas facultades a la FGR y al Consejo Nacional de Seguridad Pública en la citada materia; y, 7) subrayar que en casos de violencia vicaria la autoridad jurisdiccional deberá salvaguardar la integridad de niñas, niños, adolescentes y mujeres.

Dicha iniciativa una vez aprobada fue publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 16 de diciembre del 2024<sup>1</sup>.

Actualmente, el marco jurídico del Estado de Guerrero cuenta con la Ley Número 163 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley Número 553 de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Ambos

---

<sup>1</sup> “DECRETO por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y del Código Nacional de Procedimientos Civiles y Familiares.”

ordenamientos establecen las bases institucionales para que el Gobierno del Estado implemente acciones y políticas públicas encaminadas a garantizar la igualdad y erradicar la violencia de género. Por ello La **Ley Número 51: Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero**, y la **Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Numero 248**, como normas que rigen las relaciones laborales en el sector público estatal y municipal, deben ser fortalecidas para combatir de manera explícita la discriminación económica.

Asimismo, esta propuesta encuentra fundamento en los artículos **1° y 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**. El primero establece la prohibición de toda forma de discriminación motivada por género, entre otras causas, que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. El artículo 4°, por su

parte, consagra el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y mandata al Estado promover condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.

En el plano internacional, esta iniciativa se sustenta en la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, firmada y ratificada por México, que obliga al Estado a adoptar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en el empleo, incluyendo la igualdad en remuneración por trabajo de igual valor.

Finalmente, el **Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5** de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas, denominado “Igualdad de Género”, insta a los Estados a garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres en todos los niveles de toma de decisiones, así como a asegurar el



acceso igualitario a recursos económicos y al trabajo decente. Cerrar la brecha salarial de género constituye una meta específica dentro de este marco.

Por ello, se vuelve imperativo incorporar de manera explícita en la Ley Número 51 y en la Ley Número 248 el concepto de **brecha salarial de género**. Al hacerlo, se busca que las políticas públicas para combatir las desigualdades **impacten directamente en el acceso al trabajo, la permanencia sin discriminación y, fundamentalmente, en la remuneración justa que reciben las mujeres que prestan sus servicios en el ámbito público de Guerrero.**

Con base en lo anterior, esta iniciativa propone ajustar la **Ley Número 51, Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero y la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de**

**Guerrero Número 248,** para incorporar el concepto de "brecha salarial de género". El objetivo es establecer como una obligación institucional para las autoridades, funcionarios y trabajadores de base que las Leyes Número 51 y 248 regulan, el vigilar, combatir y erradicar tanto las barreras de acceso al empleo como la disparidad salarial por razón de género, garantizando la equidad y justicia en la remuneración de todos sus servidores públicos.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a la consideración de este Pleno el siguiente proyecto de **DECRETO POR MEDIO DEL CUAL SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY NÚMERO 51, ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE GUERRERO, SE REFORMAN Y ADICIONAN**

**DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE GUERRERO NÚMERO 248,** De la siguiente manera:

**ARTÍCULO PRIMERO: POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 11 Y SE ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES A LOS ARTÍCULOS 3, 27 Y 33 DE LA LEY NÚMERO 51, ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE GUERRERO.**

**ART. 3.- ...**

...

Además de los derechos establecidos en el presente Estatuto, se garantiza el derecho a la **igualdad sustantiva, no discriminación y equidad de género** en todas las condiciones laborales,

incluyendo el acceso, permanencia, desarrollo y, fundamentalmente, la **remuneración justa y equitativa**, libre de cualquier brecha salarial por razón de género. (adiciona párrafo)

**ARTICULO 11.-** Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores del Estado aun cuando las admitieran expresamente.

...

VII.- Las que sean contrarias al principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de género en todas las condiciones laborales, incluyendo la remuneración.

**ARTÍCULO 27.-** A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo, nacionalidad, raza o religión. Para la aplicación de este principio, se entenderá que **trabajo igual** implica igual puesto, jornada y

condiciones de eficiencia, sin que pueda justificarse una diferencia salarial por motivos de género, debiendo las autoridades garantizar la ausencia de **brecha salarial de género** en la aplicación de tabuladores y otorgamiento de remuneraciones y prestaciones.

33.-

...

I.- a la XI.- ...

**XII.** Implementar y supervisar políticas, programas y acciones afirmativas para garantizar la **igualdad de oportunidades** y la **no discriminación por razón de género** en el acceso a puestos, la capacitación, el ascenso y la **remuneración de sus trabajadores**, con el fin de **prevenir, combatir y erradicar la brecha salarial de género**. Para estos efectos, se entenderá por **brecha salarial de género** la

diferencia que existe en el ingreso promedio entre hombres y mujeres que realizan un trabajo idéntico o de igual valor.

**ARTÍCULO SEGUNDO: POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 48 Y SE ADICIONA LA FRACCIÓN VIII AL ARTÍCULO 41 DE LA LEY DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE GUERRERO NÚMERO 248.**

**ART. 41.- ...**

I a la VII...

**VIII.-** Además de los derechos establecidos en la presente Ley, se garantizará el derecho a la **igualdad sustantiva, no discriminación y equidad de género** en todas las condiciones laborales, incluyendo el acceso, permanencia, desarrollo y, fundamentalmente, la **remuneración justa y equitativa**, libre de cualquier

brecha salarial por razón de género.

**ART. 48.-** En la ocupación de puestos no habrá distinciones de género, edad, sexo, credo religioso, raza, etnia, doctrina política o condición social, y en el caso de las mujeres, bajo ninguna circunstancia se le solicitará como requisito de ingreso o permanencia en el trabajo, el certificado médico de no gravidez, **así mismo las autoridades deberán garantizar la ausencia de brecha salarial de género en la aplicación de tabuladores y otorgamiento de remuneraciones y prestaciones.**

#### **TRANSITORIOS**

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

**SEGUNDO.** Remítase la presente Iniciativa al C. Gobernador Constitucional del Estado de Guerrero, para que se continúe con el procedimiento legislativo correspondiente.

**TERCERO.** Publíquese la presente iniciativa íntegramente en la página oficial web de este honorable Congreso de Guerrero.

Chilpancingo de los Bravo, Guerrero,  
a los 23 días del mes de septiembre  
del año dos mil veinticinco.

**ATENTAMENTE**  
**DIPUTADAS Y DIPUTADOS**  
**INTEGRANTES DE LA FRACCIÓN**  
**PARLAMENTARIA DEL PARTIDO**  
**POLÍTICO MORENA**

Glafira Meraza Prudente, Carlos  
Eduardo Bello Solano, Ana Lilia  
Botello Figueroa, Marisol Bazán  
Fernández.