

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXVII Legislatura

PROMOVENTE: C. DIP. MARÍA GUADALUPE RODRÍGUEZ MARTÍNEZ,
COORDINADORA DEL GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO DEL TRABAJO
DE LA LXXVII LEGISLATURA

ASUNTO RELACIONADO: MEDIANTE EL CUAL PRESENTA INICIATIVA DE
REFORMA Y ADICIÓN AL ARTÍCULO 37 BIS DE LA LEY PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN, EN MATERIA
DE EXPEDICIÓN DE CERTIFICADOS DE IGUALDAD LABORAL Y NO
DISCRIMINACIÓN POR PARTE DE LA SECRETARÍA DE TRABAJO DEL
ESTADO

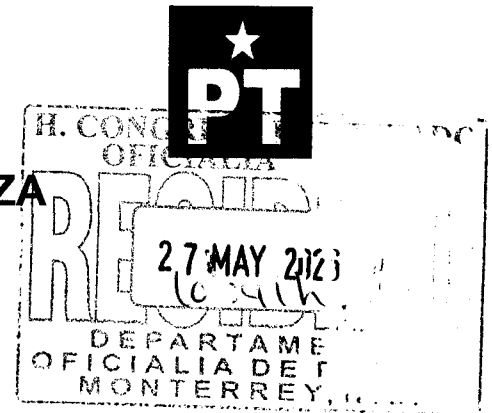
INICIADO EN SESIÓN: 27 DE MAYO DE 2026

SE TURNÓ A LA (S) COMISIÓN (ES): PARA LA IGUALDAD DE GENERO

Mtro. Joel Treviño Chavira
Oficial Mayor



DIP. ITZEL SOLEDAD CASTILLO ALMANZA
PRESIDENTA DEL H. CONGRESO
DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
P R E S E N T E.-



La suscrita **Diputada María Guadalupe Rodríguez Martínez, Coordinadora del Grupo Legislativo Partido del Trabajo**, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 87 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, con fundamento además en los artículos 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado, presentamos Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se **REFORMA** la fracción XIX del artículo 37 y se **ADICIONA** el artículo 37 BIS de la Ley para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, lo anterior de conformidad a la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La desigualdad entre hombres y mujeres surge en la vida cotidiana y laboral donde, a pesar de que actualmente existen diversos preceptos jurídicos nacionales e internacionales que protegen los derechos de las personas trabajadoras, persiste un desequilibrio en los ingresos o retribución salarial que impacta directamente en el desarrollo, bienestar y calidad de vida de las mujeres.

Esta problemática no sólo representa una vulneración al principio de igualdad, sino también un obstáculo estructural para el pleno ejercicio de derechos humanos fundamentales como la autonomía económica, el acceso a oportunidades y la justicia social.

Aunque el principio de “a trabajo igual, salario igual” se encuentra consagrado en nuestra Constitución, en la Ley Federal del Trabajo y en diversos tratados internacionales de derechos humanos suscritos por el Estado Mexicano, la realidad cotidiana evidencia que miles de mujeres continúan percibiendo ingresos inferiores en comparación con los hombres, aun cuando desempeñan funciones equivalentes, poseen el mismo nivel de preparación académica o cuentan con experiencia similar.

Esta situación revela que la desigualdad salarial no es un hecho aislado, sino una práctica que se reproduce históricamente en distintos sectores productivos y espacios laborales.

Por ello, el Grupo Legislativo del Partido del Trabajo presentó el pasado 25 de febrero de 2026 una iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, misma que actualmente se encuentra en estudio por la Comisión de Igualdad de Género, con el propósito de fortalecer las herramientas jurídicas y administrativas que permitan prevenir, identificar y erradicar la discriminación salarial por razón de género.

No se trata de una falta de talento, capacidad o preparación académica de las mujeres, sino de una estructura social y económica que históricamente ha reproducido roles de género desiguales.

Factores como la distribución desproporcionada de las labores de cuidado no remunerado, la segregación ocupacional, la limitada participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones y el denominado “techo de cristal” continúan restringiendo sus oportunidades de crecimiento profesional y económico.

A ello se suma la persistencia de estereotipos culturales que asignan a las mujeres la principal responsabilidad del hogar y de las tareas de cuidado, obligándolas en muchos casos a optar por empleos informales, jornadas parciales o trabajos con menor remuneración y seguridad social.

Para este año 2026, las estadísticas nacionales e internacionales continúan revelando que, aun desempeñando puestos de igual jerarquía y asumiendo las mismas responsabilidades, existe una diferencia salarial significativa entre hombres y mujeres, particularmente en sectores estratégicos y en niveles directivos.

Esta brecha salarial no sólo afecta el ingreso mensual de las familias, sino que limita la autonomía económica de las mujeres, incrementa las condiciones de dependencia y vulnerabilidad, y repercute directamente en su acceso a servicios de salud, educación, vivienda y seguridad social.

Asimismo, la desigualdad salarial tiene efectos intergeneracionales, ya que perpetúa ciclos de pobreza y exclusión que afectan a niñas, adolescentes y familias enteras.

Cuando una mujer recibe un salario menor al que corresponde por su trabajo, también disminuyen sus posibilidades de ahorro, acceso a créditos, patrimonio y pensión digna, profundizando las brechas económicas y sociales existentes.

En consecuencia, combatir la disparidad salarial no sólo constituye una obligación jurídica y ética del Estado, sino una medida indispensable para garantizar un desarrollo económico más justo, incluyente y sostenible.

Resulta importante señalar que organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) han advertido

reiteradamente sobre la necesidad de que los Estados implementen políticas públicas efectivas orientadas a garantizar la igualdad salarial y la no discriminación en el empleo. En ese sentido, México tiene el deber de armonizar sus marcos normativos locales con los estándares internacionales de derechos humanos y de adoptar acciones concretas que permitan cerrar las brechas de género existentes.

La presente reforma busca fortalecer el marco legal estatal para garantizar mecanismos de vigilancia, transparencia y rendición de cuentas en materia de igualdad salarial, promoviendo que las instituciones públicas y privadas adopten políticas de remuneración equitativa, evaluación objetiva del desempeño y acceso igualitario a oportunidades laborales y de ascenso.

De igual forma, se pretende incentivar la creación de entornos laborales libres de discriminación y violencia económica contra las mujeres.

En virtud de lo anterior, resulta indispensable continuar impulsando acciones legislativas que permitan avanzar hacia una sociedad más igualitaria, donde las mujeres puedan acceder a condiciones laborales dignas, justas y equitativas.

La eliminación de la brecha salarial no debe entenderse únicamente como una demanda de género, sino como una condición necesaria para fortalecer la justicia social, el desarrollo económico y el respeto irrestricto a los derechos humanos en el Estado de Nuevo León.

LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN	
VIGENTE	PROPUESTA
Artículo 37...	Artículo 37...

<p>I a XVIII ...</p> <p>XIX. Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia. Para la expedición del certificado a empresas se observará lo siguiente;</p> <p>A a d ...</p> <p>XX. Difundir, previo consentimiento de las empresas o personas, los planes que apliquen éstas en materia de igualdad entre mujeres y hombres; e</p> <p>XXI. ...</p>	<p>I a XVIII ...</p> <p>XIX. Establecer estímulos a las empresas que hayan obtenido el certificado de igualdad laboral de género y no discriminación que hayan otorgado políticas y prácticas de igual.</p> <p>XX. Difundir, previo consentimiento de las empresas o personas, los planes que apliquen éstas en materia de igualdad entre mujeres y hombres; e</p> <p><u>XXI. ...</u></p>
<p>NO EXISTE REFERENCIA</p>	<p><u>Artículo 37 Bis.- La Secretaría de Trabajo del Estado será la autoridad facultada para expedir los Certificados de Igualdad Laboral y No Discriminación, a las empresas que hayan obtenido el certificado de la materia, así como para administrar el padrón estatal de los centros de trabajo que obtengan dicha</u></p>

certificación.

Para la expedición del certificado a empresas se observará lo siguiente:

a) La existencia y aplicación de un código de ética que prohíba la discriminación de género y establezca sanciones internas por su incumplimiento.

b) La integración de la plantilla laboral cuando ésta se componga de al menos el cuarenta por ciento de un mismo género, y el diez por ciento del total corresponda a mujeres que ocupen puestos directivos.

c) La aplicación de procesos igualitarios en la selección del personal, contemplando desde la publicación de sus vacantes hasta el ingreso del personal.

d) Las demás consideraciones en materia de salubridad, protección y prevención de la desigualdad en el ámbito laboral;

DECRETO

ÚNICO.- Se **REFORMA** la fracción XIX del artículo 37 y se **ADICIONA** el artículo 37 BIS de la Ley para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, para quedar como sigue:

Artículo 37...

I a XVIII ...

XIX. Establecer estímulos a las empresas que hayan obtenido el certificado de igualdad laboral de género y no discriminación que hayan otorgado políticas y prácticas de igual.

XX. Difundir, previo consentimiento de las empresas o personas, los planes que apliquen éstas en materia de igualdad entre mujeres y hombres; e

XXI. ...

Artículo 37 Bis.- La Secretaría de Trabajo del Estado será la autoridad facultada para expedir los certificados de Igualdad Laboral y No Discriminación, a las empresas que hayan obtenido el certificado de la materia, así como para administrar el padrón estatal de los centros de trabajo que obtengan dicha certificación.

Para la expedición del certificado a empresas se observará lo siguiente:

a) La existencia y aplicación de un código de ética que prohíba la discriminación de género y establezca sanciones internas por su incumplimiento.

b) La integración de la plantilla laboral cuando ésta se componga de al menos el cuarenta por ciento de un mismo género, y el diez por ciento del total corresponda a mujeres que ocupen puestos directivos.

c) La aplicación de procesos igualitarios en la selección del personal, contemplando desde la publicación de sus vacantes hasta el ingreso del personal.

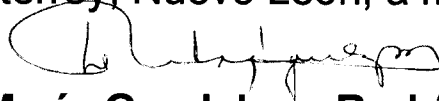
d) Las demás consideraciones en materia de salubridad, protección y prevención de la desigualdad en el ámbito laboral;

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO.- Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente decreto.

Monterrey, Nuevo León, a mayo del 2026



Dip. María Guadalupe Rodríguez Martínez
Coordinadora Grupo Legislativo del Partido del Trabajo

