



000406

Lucero Deosdady Martínez López

Diputada Local



H. CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE TAMAULIPAS
PRESENTE.

La suscrita Diputada Lucero Deosdady Martínez López, integrante del Grupo Parlamentario de MORENA, de la Legislatura 66 del Congreso del Estado de Tamaulipas, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 64, fracción I, de la Constitución Política del Estado de Tamaulipas; 67, numeral 1, inciso e), y 93, numerales 1, 2 y 3 inciso b), de la Ley sobre la Organización y Funcionamiento Internos del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, comparezco ante este Órgano Legislativo para promover la presente **INICIATIVA DE DECRETO POR LA CUAL SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 18 Y 19 DE LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE TAMAULIPAS.**

OBJETO DE LA INICIATIVA

La presente iniciativa de decreto, tiene por objeto reformar la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas, para garantizar la ausencia y total erradicación de la brecha salarial de género, como una necesidad estratégica para construir sociedades más igualitarias, productivas y sostenibles.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La brecha salarial de género es la diferencia en los ingresos entre hombres y mujeres por trabajos equivalentes o similares, la cual sigue siendo una problemática estructural con profundas implicaciones sociales, económicas y éticas.



Lucero Deosdady Martínez López

Diputada Local

De acuerdo con el *Índice Global de Brecha de Género 2024*, elaborado por el Foro Económico Mundial, México ocupa el puesto 33 de 146 países evaluados y el séptimo lugar entre 22 naciones de América Latina y El Caribe en materia de igualdad de género en distintos ámbitos, incluida la participación de las mujeres en la actividad económica.¹

Las causas principales de la brecha salarial son:²

- Empleo a tiempo parcial: existe un gran porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial a diferencia de los hombres, debido a que las mujeres reducen su jornada para hacer frente al trabajo no remunerado de cuidado de sus familias, especialmente a raíz de maternidad. Y con ello, es importante indicar que los trabajos de tiempo parcial están peor remunerados que los trabajos a tiempo completo.
- Peores empleos: las mujeres están más presentes en sectores y empleos peor remunerados, debido a que tienen menos posibilidades de obtener empleos de mayor nivel y de progresar en su carrera profesional, siendo la maternidad una de las circunstancias que provocan esa discriminación.
- Trabajos socialmente menos valorados: las mujeres realizan trabajos por cuenta ajena que están asociados a los trabajos de cuidados, estos trabajos se encuentran fuertemente feminizados.
- Autominusvaloración: Las mujeres sufren discriminación en el mercado laboral, con esto las mujeres negocian menos su salario y aceptan con más facilidad lo que se les ofrece. Por esto, las mujeres tienen menos propensión a cambiar de trabajo por razones salariales.

¹ Los avances legislativos relacionados con la erradicación de la brecha salarial por razón de género contribuyen a garantizar el derecho de las mujeres a participar en el trabajo digno. (2025). Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México. <https://cdhcm.org.mx/2025/01/los-avances-legislativos-relacionados-con-la-erradicacion-de-la-brecha-salarial-por-razon-de-genero-contribuyen-a-garantizar-el-derecho-de-las-mujeres-a-participar-en-el-trabajo-digno/>

² Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla. (2024). ONU MUJERES. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>



Lucero Deosdady Martínez López

Diputada Local

- Ignorancia: Los empleadores, públicos y privados, no analizan en detalle las remuneraciones que dan a sus trabajadoras y trabajadores. Las estadísticas globales de diferencias salariales son confusas, y no se dispone de análisis que permitan identificar su origen preciso.

En este sentido, según datos la Organización Internacional del Trabajo, a nivel global las mujeres ganan en promedio alrededor de un 20% menos que los hombres,³ este desfase no solo afecta a quienes lo viven directamente, sino que tiene consecuencias profundas para la sociedad en su conjunto.

Dentro de los impactos negativos para las mujeres y sus derechos, se tienen:

- Inequidad económica: una diferencia salarial sistemática significa que las mujeres tienen menos ingresos durante su vida laboral, lo que afecta su autonomía, seguridad financiera y posibilidades de ahorro o inversión.
- Desigualdades acumulativas: las disparidades actuales se traducen en menores pensiones o beneficios de jubilación en el futuro, lo que implica una vulnerabilidad económica extendida.
- Menor valoración del trabajo femenino: la persistencia de la brecha salarial refuerza estereotipos de género que devalúan las tareas realizadas por mujeres, tanto en empleos remunerados como en trabajos de cuidado no remunerados.⁴

La brecha salarial no solo afecta al presente, se ve amplificando con el tiempo, debido a que se tienen pensiones más bajas, ya que estas y las jubilaciones suelen calcularse sobre el salario o sobre el historial de cotización, si las mujeres

³ *La brecha salarial de género en el sector de la salud y asistencial.* (2021). Organización Mundial de la Salud. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_863706.pdf

⁴ *Sectores peor pagados y más empleo informal: la brecha salarial de género sigue en el 20 %.* (2024). EFE SERVICIOS. <https://efe.com/economia/2024-09-18/sectores-peor-pagados-mas-empleo-informal-brecha-salarial-genero>



Lucero Deosdady Martínez López

Diputada Local

ganan menos, también cotizan menos, lo que resulta en pensiones significativamente inferiores.

Asimismo, se tiene mayor riesgo de pobreza en la vejez, de acuerdo con datos de la Organización Internacional del Trabajo y ONU Mujeres han señalado que la feminización de la pobreza en la tercera edad está vinculada a las desigualdades salariales y labores experimentadas durante la vida activa.

Una gran cantidad de mujeres interrumpen o reducen su participación laboral para realizar tareas de cuidados, y estas interrupciones impactan en ascensos, acumulación de experiencia y, por ende, en ingresos futuros.

Así es, como la brecha salarial actúa como un mecanismo que profundiza desigualdades intergeneracionales.

En nuestro país a finales del año 2024, se reformó el artículo 123⁵ apartado A fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para reforzar claramente el principio de igualdad salarial: ahora establece que “*a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo, género y nacionalidad*”, misma que obliga a todas las leyes secundarias a desarrollar mecanismos concretos para reducir y erradicar la brecha salarial de género.⁶

En línea con dicha reforma, el 16 de diciembre de 2024, se publicaron modificaciones a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, misma que definió la brecha salarial de género como aquella diferencia en la retribución económica entre mujeres y hombres basada en razones de género, aun cuando el trabajo realizado tenga un valor equivalente. Estas reformas establecen que el cumplimiento de la igualdad salarial debe ser

⁵ <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

⁶ Cruz Balbuena, L. (2025). *Reforma Constitucional 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*. Tirant Lo Blanch. <https://prime.tirant.com/mx/actualidad-prime/reforma-constitucional-en-materia-de-igualdad-sustantiva-perspectiva-de-genero-derecho-de-las-mujeres-a-una-vida-libre-de-violencia-y-erradicacion-de-la-brecha-salarial-por-razones-de-genero/>



Lucero Deosdady Martínez López

Diputada Local

respaldado por acciones estatales destinadas a promover un entorno laboral más justo e inclusivo para todas las personas.⁷

Según un análisis reciente del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), la diferencia entre los salarios promedio mensuales de hombre y mujeres en México ha mostrado una tendencia a la baja en las últimas dos décadas: el indicador de brecha salarial pasó gradualmente de niveles más altos hacia cifras menores en 2024.⁸

Por esto, erradicar la brecha salarial no solo beneficia a las mujeres: tiene un impacto positivo en el desarrollo social y económico general. Por ejemplo:

- Promueve una distribución más justa del ingreso dentro de las familias, lo que puede reducir la pobreza y mejorar la calidad de vida.
- Incrementa la participación plena de las mujeres en el mercado laboral, con lo que se aprovecha mejor su potencial productivo.
- Mejora la productividad y competitividad de las economías: permitir que mujeres y hombres reciban un pago justo por su trabajo incentiva el talento, la motivación y el desarrollo profesional.

Este enfoque coincide con los objetivos de trabajo decente e igualdad de género promovidos por organismos internacionales.⁹

En el caso de nuestro Estado, la brecha salarial de género persiste de forma grave, incluso cuando se trata de empleo formal, esta desigualdad salarial tiene efectos negativos que trascienden lo individual, afecta directamente la justicia

⁷ ⁷ Los avances legislativos relacionados con la erradicación de la brecha salarial por razón de género contribuyen a garantizar el derecho de las mujeres a participar en el trabajo digno. (2025). Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México. <https://cdhcm.org.mx/2025/01/los-avances-legislativos-relacionados-con-la-erradicacion-de-la-brecha-salarial-por-razon-de-genero-contribuyen-a-garantizar-el-derecho-de-las-mujeres-a-participar-en-el-trabajo-digno/>

⁸ https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2025/03/Presentacion_-Brecha-Salarial.pdf

⁹ La brecha salarial de género en el sector de la salud y asistencial. (2021). Organización Mundial de la Salud. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_863706.pdf



Lucero Deosdady Martínez López

Diputada Local

social, la igualdad de oportunidades, la eficiencia del servicio público y el bienestar colectivo.¹⁰

En Tamaulipas, por cada \$100.00 pesos que gana un hombre, una mujer percibe aproximadamente \$84.11 pesos.¹¹

Esta diferencia vulnera el principio “salario igual por trabajo igual” y perpetúa formas estructurales de discriminación de género, por lo que garantizar la igualdad salarial en el sector público es una obligación ética y una exigencia de justicia social.

Datos recientes muestran que, en el norte del país, donde se ubica nuestro Estado, la brecha salarial de género en el empleo formal llega al 14.7%¹².

En este caso, si el sector público da el ejemplo eliminando la brecha, no solo beneficia a las servidoras públicas, sino que refuerza la formalidad, la dignidad laboral y promueve condiciones equitativas para todas las personas trabajadoras. Esto también ayuda a reducir desigualdades estructurales que afectan especialmente a mujeres que dependen de un empleo estable.

En sectores públicos como la educación, donde hay alta presencia de mujeres, la disparidad en ingresos desincentiva la permanencia, la profesionalización o el ascenso de las mujeres.¹³

Por lo que, al garantizar igualdad salarial, se favorece la atracción, retención y motivación del talento femenino, y esto puede traducirse en un servicio público más eficaz y en una administración más equitativa, diversa y representativa.

¹⁰ <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/reportes-sobre-las-economias-regionales/recuadros/%7BBDA7312A-5EA9-88A6-E4C1-3D6768EB9BCA%7D.pdf>

¹¹ ¿En qué estados es más grande la brecha salarial entre hombres y mujeres? (2024). <https://momentocorporativo.com/2024/03/07/la-brecha-salarial-de-genero-mide-la-diferencia-entre-los-ingresos-que-perciben-hombres-y-mujeres>

¹² Un análisis de las brechas salariales de género en las regiones de México. (2024). Banco de México. <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/reportes-sobre-las-economias-regionales/recuadros/%7BBDA7312A-5EA9-88A6-E4C1-3D6768EB9BCA%7D.pdf>

¹³ García Villaseñor, M. (2025). Género y nómina educativa: Análisis de la brecha salarial. CIEP. <https://ciep.mx/genero-y-nomina-educativa-analisis-de-la-brecha-salarial>



Lucero Deosdady Martínez López

Diputada Local

Cuando el Estado adopta medidas concretas para eliminar la brecha salarial, se envía un mensaje claro de compromiso con la igualdad de género y la dignidad del trabajo. Esto refuerza la legitimidad institucional y la confianza ciudadana.

Además, esa transparencia y equidad puede incentivar mejores prácticas en otros empleadores como el sector privado, generando un efecto multiplicador hacia toda la sociedad.

Eradicar la brecha salarial de género en el sector público de Tamaulipas no solo es una cuestión de equidad, es una acción crucial para garantizar justicia social, dignidad en el trabajo, eficiencia institucional, bienestar familiar y fortalecimiento del Estado.

Al hacerlo, no solo se estará corrigiendo una desigualdad histórica, también contribuirá a construir una sociedad más justa, igualitaria y próspera para todas y todos los tamaulipecos, independiente de su género.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, me permito someter a consideración de este Pleno Legislativo, para estudio, dictamen y votación en su caso, el siguiente cuadro comparativo:

Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas (vigente)	Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas (propuesta)
<p>ARTÍCULO 18.- El sueldo o salario que se pague al trabajador conforme al tabulador general de sueldos del Gobierno del Estado, constituye la retribución básica que deberá cubrirse a cambio de los servicios prestados.</p>	<p>ARTÍCULO 18.- El sueldo o salario que se pague al trabajador conforme al tabulador general de sueldos del Gobierno del Estado, constituye la retribución básica que deberá cubrirse a cambio de los servicios prestados, garantizando el principio de igualdad retributiva y la prohibición de cualquier diferenciación salarial</p>



Lucero Deosdady Martínez López

Diputada Local

ARTÍCULO 19.- El sueldo será uniforme para cada una de las categorías de los trabajadores, fijándose en el tabulador general de sueldos y su monto no podrá ser disminuido por ningún concepto, observando el principio de igualdad.	ARTÍCULO 19.- El sueldo será uniforme para cada una de las categorías de los trabajadores, fijándose en el tabulador general de sueldos y su monto no podrá ser disminuido por ningún concepto, otorgándose bajo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, con el fin de prevenir, combatir y erradicar la brecha salarial de género.
---	--

Por lo anteriormente expuesto y fundado me permito someter a consideración de este Pleno Legislativo, para estudio, dictamen y votación en su caso, la presente **INICIATIVA DE DECRETO POR LA CUAL SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 18 Y 19 DE LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE TAMAULIPAS.**

ÚNICO. Se reforman los artículos 18 y 19 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 18.- El sueldo o salario que se pague al trabajador conforme al tabulador general de sueldos del Gobierno del Estado, constituye la retribución básica que deberá cubrirse a cambio de los servicios prestados, **garantizando el principio de igualdad retributiva y la prohibición de cualquier diferenciación salarial basada en el género.**

ARTÍCULO 19.- El sueldo será uniforme para cada una de las categorías de los trabajadores, fijándose en el tabulador general de sueldos y su monto no podrá ser disminuido por ningún concepto, **otorgándose bajo el principio de igualdad de**



Lucero Deosdady Martínez López

Diputada Local

oportunidades y no discriminación, con el fin de prevenir, combatir y erradicar la brecha salarial de género.

TRANSITORIOS

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

Dado en el Recinto Oficial del Congreso del Estado de Tamaulipas a los 10 días del mes de **Diciembre** de 2025.

ATENTAMENTE



DIP. LUCERO DEOSDADY MARTÍNEZ LÓPEZ.