



ISIDRO JESUS VARGAS FERNANDEZ
DIPUTADO DISTRITO 12



HONORABLE ASAMBLEA LEGISLATIVA

El suscrito Diputado **ISIDRO JESÚS VARGAS FERNÁNDEZ**, representante del Distrito 12, coordinador del **Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo**, en la 66 Legislatura Constitucional del Congreso del Estado de Tamaulipas, respectivamente con fundamento en lo dispuesto por los artículos 58 fracción I y 64, fracción I, de la Constitución Política del Estado de Tamaulipas; 67 numeral 1, inciso e); 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 Cuerpo Colegiado para promover la presente **INICIATIVA DE DECRETO MEDIANTE EL CUAL SE REFORMAN EL ARTÍCULO 17 FRACCIÓN III DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE TAMAULIPAS**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Tal y como es del conocimiento general, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en la fracción VII, del artículo 123, que *“Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”*.¹

¹ Artículo 123. Toda persona...

A)...

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.



**ISIDRO JESUS VARGAS FERNANDEZ
DIPUTADO DISTRITO 12**



La desigualdad de género y la discriminación contra las mujeres es una problemática latente en todas las sociedades del mundo que se manifiesta en los diversos ámbitos de la vida pública y privada, e indudablemente, contribuye una negación a los derechos humanos.

Con el propósito de disminuir los efectos de la desigualdad de género, a partir de los objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, se ha identificado que la brecha salarial ente mujeres y hombres representa una de las 3 barreras más importante para la igualdad de género (OCDE,2017).

En consecuencia, la comunidad internacional ha potenciado alianzas y estrechando lazos de colaboración para atender la brecha salarial de género en regiones específicas que presentan altos índices de desigualdad, como es el caso de América Latina y, en concreto, de México.

En este sentido surge el Mecanismo de Cooperación Técnica para México, que es un instrumento de financiación de la Unión Europea (UE) cuyo propósito es fortalecer la relación con México en áreas de cooperación prioritarias a través de la implementación de políticas públicas orientadas a partir de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



ISIDRO JESUS VARGAS FERNANDEZ
DIPUTADO DISTRITO 12



El mecanismo tiene el propósito de impulsar las capacidades institucionales de múltiples actores mediante acciones de formulación, implementación y evaluación de las operaciones financiadas por la Unión Europea en México, así como para actividades relacionadas con el monitoreo de proyectos, la capacitación y formación institucional, entre otros.

Por lo tanto, surge la iniciativa para impulsar estrategias legislativas de rango constitucional con la finalidad de erradicar la brecha salarial y de esta manera promover la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

OBJETO DE INICIATIVA

Impulsar Estrategias Legislativas para erradicar la brecha salarial, que permita acciones claras para garantizar que las mujeres reciban una remuneración igual por un trabajo igual.

De esta manera coadyuvar en el crecimiento económico y de bienestar social, para disminuir las brechas de desigualdad de las y los tamaulipecos, y alcanzar con ello un estado de progreso y prosperidad inclusiva.



ISIDRO JESUS VARGAS FERNANDEZ
DIPUTADO DISTRITO 12



Objetivos específicos.

- Promover reformas legales como marco que deriven en ajustes a la normalidad para avanzar en la eliminación de la brecha salarial y así garantizar la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres.
- Diseñar políticas públicas que promuevan la igualdad salarial y genere incentivos a las empresas para atender el tema.
- Realizar campañas de concientización para promover prácticas laborales justas y equitativas, entre otras acciones.

Ruta de acción.

- Promover un marco regulatorio que impulse la equidad salarial.
- Verificar que el marco normativo esté en concordancia con tratados internacionales, legislación federal y buenas prácticas locales e internacionales.
- Acciones afirmativas para promover condiciones salariales equitativas.
- Establecer reglas y procedimientos que brinden el trato justo y no discriminatorio en favor de la equidad salarial.
- Aplicar mecanismos de supervisión y monitoreo, entre otras actividades.



**ISIDRO JESUS VARGAS FERNANDEZ
DIPUTADO DISTRITO 12**



INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

La brecha salarial puede definirse como la diferencia entre el promedio del salario de los hombres y mujeres dentro de una organización, sector o país. Esta brecha se expresa comúnmente como la proporción de los salarios de los hombres que ganan las mujeres en un lugar y tiempo determinado.

Es necesario aclarar que la brecha salarial no es lo mismo que concepto de "salario igual por trabajo igual". En México, el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo establece claramente que, a un trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Esta ley tutela el derecho de todas las personas a recibir el mismo pago cuando desempeñan el mismo trabajo que otras. Sin embargo, la brecha salarial muestra la diferencia entre el promedio de salario que reciben hombres y mujeres respectivamente, en un lugar determinado.

Para abordar la brecha salarial de género, es necesario entender las causas de esta disparidad en la distribución del trabajo y las respectivas remuneraciones en un centro de trabajo. Las tendencias muestran que existen causas externas a los centros de trabajo, así como causas



ISIDRO JESUS VARGAS FERNANDEZ
DIPUTADO DISTRITO 12



internas que hacen referencia principalmente a políticas y dinámicas constitucionales.

Entre las causas externas, se encuentran factores como la discriminación en la educación y la formación, la falta de acceso a servicios de cuidado infantil y de personas dependientes, y la división sexual del trabajo en el hogar. Por otro lado, entre las causas internas, se encuentran la falta de transparencia en los procesos de selección y promoción, los estereotipos de género y las prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) destaca que cuando las mujeres trabajan, es más probable que sea a tiempo parcial, que no tengan posibilidad de avanzar a puestos directivos y que ganen menos que los hombres por desempeñar las mismas funciones.

El estudio Discriminación Estructural y Desigualdad Social publicado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) en 2017, revela que, en México, los hombres ganan alrededor de 34.2% más por la hora de trabajo que las mujeres, este porcentaje fluctúa dependiendo de la entidad y del tipo de trabajo.



ISIDRO JESUS VARGAS FERNANDEZ
DIPUTADO DISTRITO 12



Por ello, es importante promover acciones legislativas y políticas públicas coordinadas entre todos los actores involucrados. Solo así se podrá lograr una solución más completa y duradera para disminuir la brecha salarial y la desigualdad de género.

ANÁLISIS COMPARATIVO DEL CONTEXTO INTERNACIONAL

Con el fin de obtener un contexto anual internacional, el Foro Económico Global, desde 2006 ha publicado el Global Gender Gap Report, este informe presenta la brecha de género basándose en una metodología integral de las últimas estadísticas de organizaciones internacionales y encuestas a ejecutivos. El reporte de 2022 contempla 146 países, utiliza una metodología basada en análisis cuantitativo para obtener los datos con mayor precisión.

Maneja 3 conceptos subyacentes para elegir los indicadores, para tratar los datos y usar las escalas:

1. El índice se enfoca en medir brechas en lugar de niveles.
2. Captura las brechas en las variables de resultado en lugar de las brechas en las variables de entrada.
3. Clasifica a los países según la igualdad de género en lugar del empoderamiento de las mujeres.



ISIDRO JESUS VARGAS FERNANDEZ
DIPUTADO DISTRITO 12



De acuerdo con el Global Gender Gap Report, la brecha global de género en 2022 está cerrada en 68.1%. El puntaje general de paridad de género se acrecentó de 67.9% en 2021 a 68.1% para el año 2022.

La brecha de género se ha estancado en la mayoría de los países, ya que solo 30 de las 145 economías contempladas para el estudio 2021 y 2022, presentaron avances en el cierre de la brecha de género de al menos un punto porcentual; 57 en menos de un punto porcentual; 12 países en más de un punto porcentual, y 46 han tenido una disminución marginal de menos de un punto porcentual.

Para analizar los factores que contribuyen mayormente a la brecha de género el estudio analiza cuatro subíndices principales:

1. Participación y oportunidades económicas.
2. Logros educativos
3. Salud y supervivencia.
4. Empoderamiento político.

Para el 2022, las brechas en salud se redujeron un 95%, en logros educativos un 94.4% en la participación y oportunidades económicas un 60.3% y para el empoderamiento político en un 22% en los 146 países. Para obtener un contexto internacional de la brecha salarial se tomara como referencia el indicador de la participación y oportunidades económicas, el cual sugiere que la paridad económica global es muy desigual entre las economías, entre mayor sea el ingreso que tienen estas, obtienen una puntuación media de 0.69 mientras que las economías de ingresos medios-altos obtienen una puntuación de 0.68,



**ISIDRO JESUS VARGAS FERNANDEZ
DIPUTADO DISTRITO 12**



las economías de ingresos bajos registran 0.66 y el rendimiento más bajo las economías son de ingresos medios-bajos, con 0.63. menos del 50% de los países han logrado cerrar este indicador.

En este mismo año, las mujeres ganaron en promedio 2% más que en el 2021 y los hombres ganaron un 1.8% menos. Para la igualdad salarial solo 5 países por un trabajo similar lograron puntuaciones superiores a 0.800 en este indicador:

1. Albania (0.845).
2. Burundi (0.840).
3. Argelia (0.812).
4. Islandia (0.812).
5. Singapur (0.805).

Además, ninguna región alcanzó niveles más altos de paridad salarial que América del Norte (0.760).

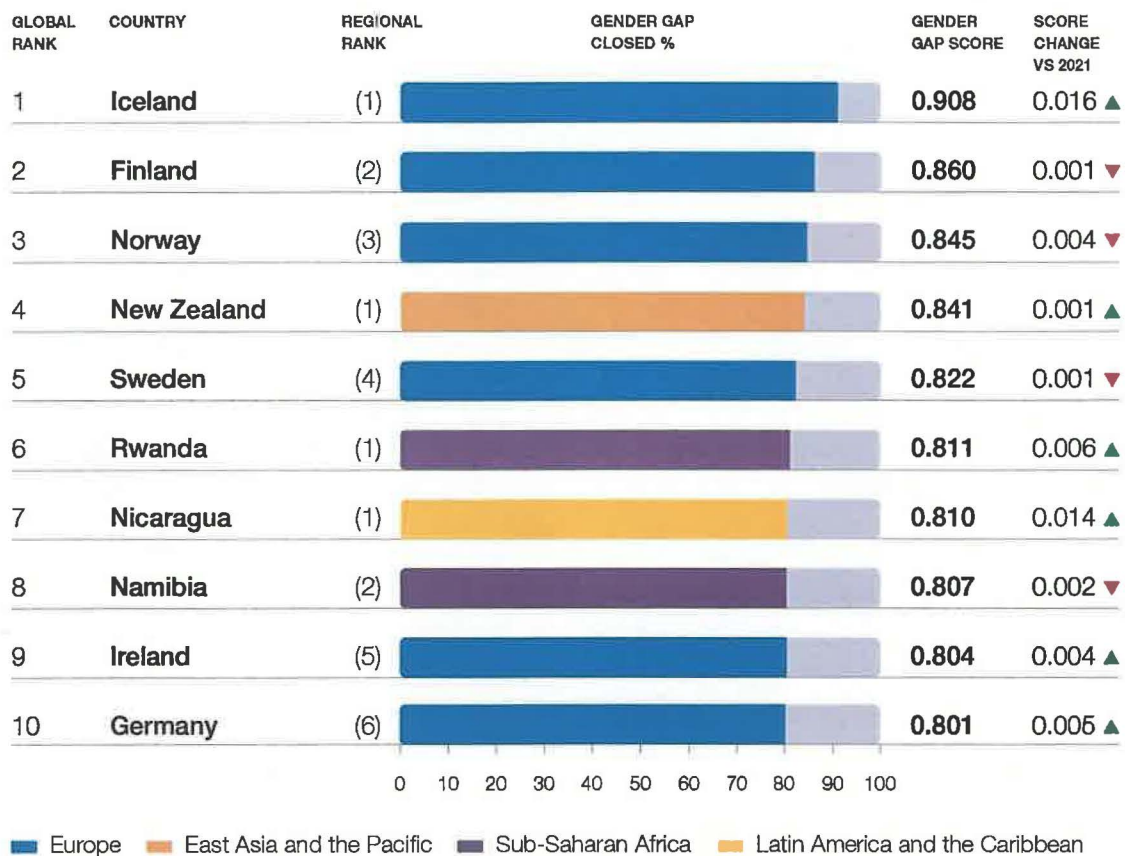


ISIDRO JESUS VARGAS FERNANDEZ
DIPUTADO DISTRITO 12



Global Gender Gap Index 2022

Global, Top 10



Source: Global Gender Gap Report 2022

ANALISIS COMPARATIVO DEL CONTEXTO EN MÉXICO

Con el fin de obtener información actualizada, se utilizó la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) al último trimestre 2022. La ENOE presenta resultados de los principales indicadores laborales a nivel nacional, entidad federativa y para ciudades urbanas con 100 mil

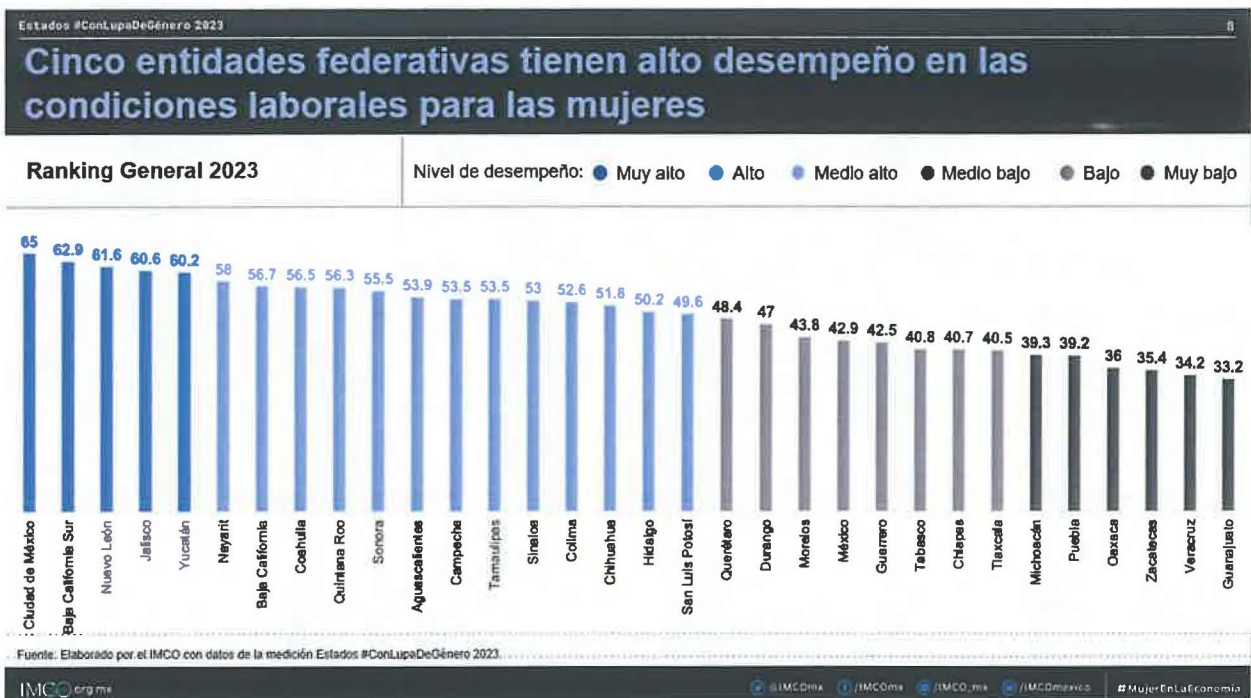


ISIDRO JESUS VARGAS FERNANDEZ DIPUTADO DISTRITO 12



habitantes o más. La población objetivo es aquella de 15 años o más y el tamaño de la muestra es de 132410 viviendas a nivel nacional.

La tasa de participación total, porcentaje de personas de 15 años o más económicamente activas, para el cuarto trimestre de 2022, fue de 60.4%, la tasa de participación más alta de todo el año. No obstante, cuando separamos la participación de hombres y mujeres, observamos que los hombres tienen una tasa de participación de 76.5% y las mujeres de 46.2%.





ISIDRO JESUS VARGAS FERNANDEZ
DIPUTADO DISTRITO 12



Estados #ConLupaDeGénero 2023

Resultados del Ranking general por entidad federativa

Estados con mejor desempeño:

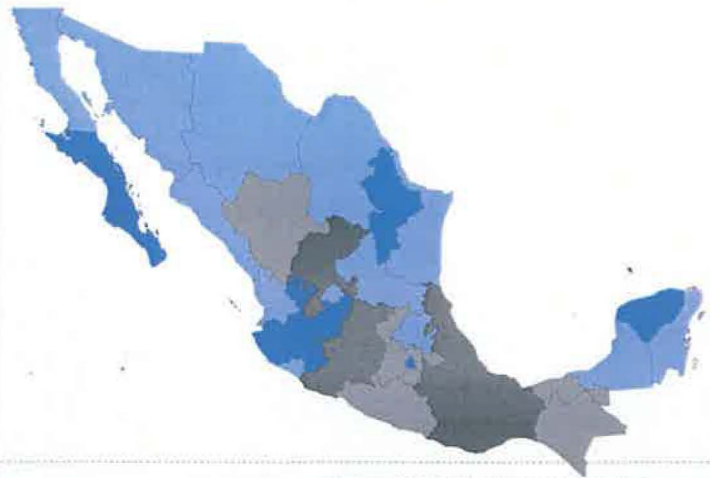
1. Ciudad de México (65)
2. Baja California Sur (62.9)
3. Nuevo León (61.6)
4. Jalisco (60.6)
5. Yucatán (60.2)

Estados con peor desempeño:

28. Puebla (30.2)
29. Oaxaca (36)
30. Zacatecas (35.2)
31. Veracruz (34.2)
32. Guanajuato (33.2)

Nivel de desempeño en las condiciones laborales de las mujeres:

- Muy alto
- Alto
- Medio alto
- Medio bajo
- Bajo
- Muy bajo



Nota: (*) Respecto a su posición del indicador de Estados #ConLupaDeGénero 2023.
Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la medición Estados #ConLupaDeGénero 2023.

IMCO.org.mx

@IMCOmx

/IMCOmx

/IMCO_mx

/IMCOMexico

#MujerEnLaEconomia

Estados #ConLupaDeGénero 2023

10

En las entidades con mejor desempeño, las mujeres tienen mejores condiciones laborales que en aquellas con bajo desempeño



Más mujeres preparadas

(Mujeres de 18 años y más que cuentan con al menos educación media superior)

Mejor entidad:

Ciudad de México (59.9%)

Peor entidad:

Chiapas (28.3%)



Menor desigualdad dentro del hogar

(Porcentaje adicional del trabajo no remunerado que realiza en promedio una mujer en comparación con un hombre)

Mejor entidad:

Baja California (65%)

Peor entidad:

Querétaro (82%)



Más empleos de calidad formales

(Mujeres que están empleadas en la informalidad)

Mejor entidad:

Chihuahua (31.7%)

Peor entidad:

Oaxaca (78.8%)

Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del 3T 2022 de la ENOE del INEGI.

IMCO.org.mx

@IMCOmx

/IMCOmx

/IMCO_mx

/IMCOMexico

#MujerEnLaEconomia



ISIDRO JESUS VARGAS FERNANDEZ
DIPUTADO DISTRITO 12



Estados #ConLupaDeGenero 2023

11

Resultados del pilar **Entrada** por entidad federativa

Nivel de desempeño en las condiciones laborales de las mujeres:

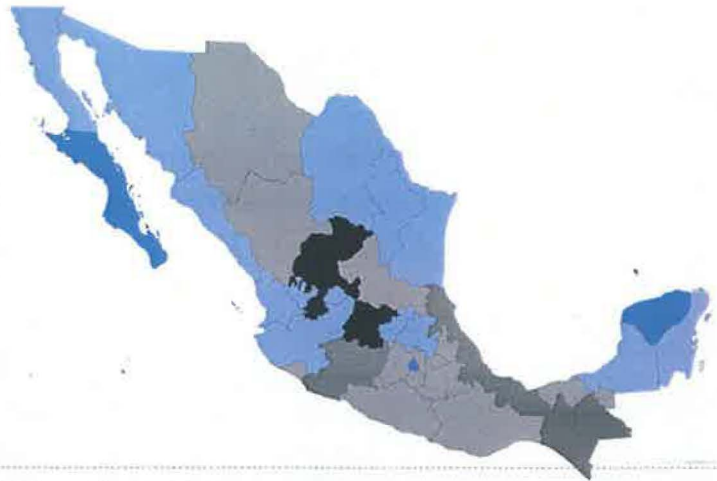
● Muy alto ● Alto ● Medio alto ● Medio bajo ● Bajo ● Muy bajo

Estados con mejor desempeño:

1. Baja California Sur (78.8)
2. Ciudad de México (73.5)
3. Yucatán (73.3)
4. Nayarit (67.2)
5. Coahuila (66.5)

Estados con peor desempeño:

28. Veracruz (38.6)
29. Michoacán (36.7)
31. Guanajuato (30.7)
32. Zacatecas (28.9)



Nota: (*) Respecto a su posición del indicador de Estados #ConLupaDeGenero 2023
Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la medición Estados #ConLupaDeGenero 2023.

IMCO.org.mx

@IMCOmx #IMCOmx #IMCO_mx #IMCOmexico

#MujerEnLaEconomía

Estados #ConLupaDeGenero 2023

12

Los estados con desempeño alto en el pilar de **Entrada** tienden a:



Menor desigualdad dentro del hogar

(Porcentaje adicional del trabajo no remunerado que realiza en promedio una mujer en comparación con un hombre)

Mejor entidad:
Baja California (65%)
Peor entidad:
Querétaro (82%)



Menor brecha laboral femenina

(Mujeres que quieren trabajar pero no pueden)

Mejor entidad:
Jalisco (11.8%)
Peor entidad:
Veracruz (36.1%)



Más mujeres preparadas

(Mujeres de 18 años y más con al menos educación media superior)

Mejor entidad:
Ciudad de México (59.9%)
Peor entidad:
Chiapas (28.3%)

Fuente: #ConLupaDeGenero 2023 con datos del 3T 2023 de la ENOE del INEGI.

IMCO.org.mx

@IMCOmx #IMCOmx #IMCO_mx #IMCOmexico

#MujerEnLaEconomía



ISIDRO JESUS VARGAS FERNANDEZ DIPUTADO DISTRITO 12



Estados #ConLupaDeGénero 2022

13

Resultados del pilar Permanencia por entidad federativa

Estados con mejor desempeño:

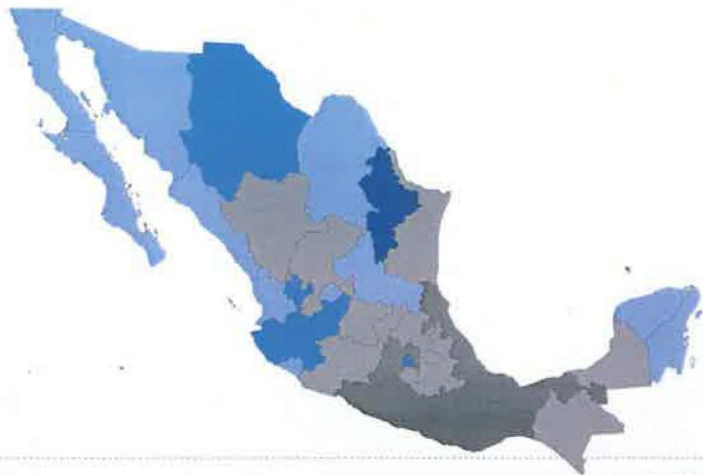
1. Nuevo León (64.8)
2. Ciudad de México (56.5)
3. Jalisco (54.9)
4. Chihuahua (54)

Estados con peor desempeño:

29. Tabasco (30.3)
30. Veracruz (30.1)
31. Guerrero (29.9)
32. Oaxaca (26.9)

Nivel de desempeño en las condiciones laborales de las mujeres:

● Muy alto ● Alto ● Medio alto ● Medio bajo ● Bajo ● Muy bajo



Nota: (*) Refiriendo a su posición del indicador de Estados #ConLupaDeGénero 2022
Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la medición Estados #ConLupaDeGénero 2022.

IMCO.org.mx

@IMCOmx #IMCOmx #IMCO_mx #IMCOmexico #MujerEnLaEconomia

Estados #ConLupaDeGénero 2022

14

Las entidades con mejor desempeño en el pilar de Permanencia tienden a tener una mejor cobertura de cuidados:



Mayor cobertura en la primera infancia

(Niñas y niños de 0 a 5 años que acuden a una guardería, centro de atención infantil o preescolar)

Mejor entidad:
Guerrero (46.7%)
Peor entidad:
Veracruz (26.4%)



Mayor oferta de cuidados para adultos mayores

(Establecimientos de cuidados para adultos mayores por cada 100 mil habitantes de 65 años o más)

Mejor entidad:
Colima (30.8%)
Peor entidad:
Tabasco (2.1%)



Mayor extensión en los permisos de paternidad

(Días de permiso de paternidad remunerados para los servidores públicos)

Mejores entidades:
Nuevo León y Quintana Roo (60 días)
Peores entidades:
12 entidades (5 días)

Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del 3T 2022 de la ENOE del INEGI.

IMCO.org.mx

@IMCOmx #IMCOmx #IMCO_mx #IMCOmexico #MujerEnLaEconomia



**ISIDRO JESUS VARGAS FERNANDEZ
DIPUTADO DISTRITO 12**



ASOCIACIÓN E IDENTIFICACIÓN CON OBJETIVOS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS DE LA AGENDA 2030.

Esta propuesta se identifica con los siguientes objetivos:

Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Objetivo 10. Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.



**ISIDRO JESUS VARGAS FERNANDEZ
DIPUTADO DISTRITO 12**



10.4 Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

ASOCIACIÓN E IDENTIFICACIÓN CON OBJETIVOS DEL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO 2023-2028.

B1.3.1.1 Promover actividades económicas de autoempleo, prestación de servicios y desarrollo de oficios en los diferentes sectores de la población, que ayuden a mejorar las condiciones de vida alcanzando el progreso de la comunidad.

B1.3.1.2 Incentivar la participación de los jóvenes y personas adultas mayores en actividades que beneficien la economía de su entorno para el bienestar de la población.

B1.3.1.3 Coadyuvar en la sostenibilidad económica de las familias tamaulipecas a través de proyectos productivos con el fin de reducir la pobreza y el rezago social.

MARCO LEGAL

Constitución Política del Estado de Tamaulipas.

Artículo 17.-

El ...

I.- a la II.-...



ISIDRO JESUS VARGAS FERNANDEZ
DIPUTADO DISTRITO 12



III.- El derecho de los hombres y las mujeres a la igualdad de oportunidades en los ámbitos político, económico, social y cultural;

Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tamaulipas

Artículo 3.

g. Queda prohibida toda discriminación motivada por el origen étnico, nacional o regional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social o económica, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil, el trabajo desempeñado, las costumbres, la raza, las ideologías o creencias, el peso, talla, los tatuajes, así como marcas o modificaciones en la piel, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Artículo 11.

1. Ningún...

a). al f)

g). Negar una igual remuneración por un trabajo de igual valor;



ISIDRO JESUS VARGAS FERNANDEZ
DIPUTADO DISTRITO 12



Ley para la Igualdad de Género en Tamaulipas

Artículo 11.

1. Con ...

2. En ...

a) a la d) ...

e) Establecer diferencias en la remuneración, prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

Artículo 12.

1. Todo ...

2. En ...

3. En ...

a) al c) ...

d) Promover la adopción de programas en las instituciones públicas estatales y municipales para lograr una mayor incorporación de las mujeres al trabajo remunerado y proyectos productivos, así como que, en igualdad de oportunidades para su acceso al empleo, se aliente su contratación en aras de alcanzar el equilibrio entre géneros;

e) Se promoverá el otorgamiento anual de estímulos y certificados de igualdad a las empresas que desarrollen buenas prácticas de igualdad en



ISIDRO JESUS VARGAS FERNANDEZ
DIPUTADO DISTRITO 12



contratación y asignaciones salariales. Para la expedición del certificado de igualdad a empresas se observará lo siguiente: ...

Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres

Artículo 5.

1.- ...

2.- Constituye violencia laboral contra la mujer toda negativa ilegal e indebida a contratar a la víctima, a negar el goce de licencia de maternidad o de paternidad, al acceso a servicios de guardería o a no respetar su permanencia o las condiciones generales de su empleo, así como la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley, la explotación o todo tipo de discriminación por condiciones de género.

CONCLUSIÓN

La desigualdad salarial de género es una problemática que ha existido por décadas en todo el mundo. A pesar de que muchas leyes y regulaciones se han implementado para combatirla, la brecha salarial entre mujeres y hombres continúa existiendo, en ese sentido es



**ISIDRO JESUS VARGAS FERNANDEZ
DIPUTADO DISTRITO 12**



importante que sigan implementando políticas y medidas que promuevan la igualdad salarial y la no discriminación en el ámbito laboral. Para lograr la igualdad salarial y la eliminación de la brecha de género en el mercado laboral, es necesario abordar las raíces de la desigualdad. Esto implica cuestionar y transformar las estructuras sociales, culturales y económicas que perpetúan la discriminación de género. Además, es fundamental involucrar a actores públicos, sociales y privados puesto que todos nos beneficiamos de la eliminación de la brecha salarial y la discriminación laboral.

En este sentido, el plan de acción propuesto representa un avance significativo hacia la igualdad de oportunidades laborales y la eliminación de la discriminación de género de orden local en México, por lo que se busca establecer políticas públicas que promuevan la igualdad salarial y la no discriminación en el ámbito laboral, realizar campañas de concientización y fomentar la capacitación de las mujeres.

Sin embargo, es importante destacar que estas acciones legislativas son soluciones parciales y que se requiere de un esfuerzo coordinado y sostenido de múltiples actores de la sociedad para lograr una solución completa y duradera. Es necesario seguir trabajando en conjunto para lograr una sociedad más justa e igualitaria para todas las personas, independientemente de su género.

En conclusión, la eliminación de la brecha salarial de género es un desafío complejo que requiere la implementación de una serie de acciones coordinadas y sostenidas en el tiempo. Este plan de acción



ISIDRO JESUS VARGAS FERNANDEZ
DIPUTADO DISTRITO 12



representa un importante paso hacia la igualdad de oportunidades laborales y la eliminación de la discriminación de género, pero es necesario continuar trabajando en conjunto para lograr una solución completa y duradera.

CUADRO COMPARATIVO DE MARCO JURIDICO

LEY VIGENTE	PROPUESTA INICIATIVA
CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO DE TAMAULIPAS Artículo 17.- El Estado reconoce a sus habitantes: I.- La inviolabilidad de la propiedad, la cual no podrá ser ocupada sino en virtud de expropiación, por causa de utilidad pública y mediante indemnización; II.- La libertad de asociarse o reunirse con cualquier objeto lícito, pero en asuntos políticos es exclusiva de los ciudadanos tamaulipecos en los términos que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;	CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO DE TAMAULIPAS Artículo 17.- El Estado reconoce a sus habitantes: I.- La inviolabilidad de la propiedad, la cual no podrá ser ocupada sino en virtud de expropiación, por causa de utilidad pública y mediante indemnización; II.- La libertad de asociarse o reunirse con cualquier objeto lícito, pero en asuntos políticos es exclusiva de los ciudadanos tamaulipecos en los términos que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;



**ISIDRO JESUS VARGAS FERNANDEZ
DIPUTADO DISTRITO 12**



III.- El derecho de los hombres y las mujeres a la igualdad de oportunidades en los ámbitos político, económico, social y cultural;	III.- El derecho de los hombres y las mujeres a la igualdad de oportunidades en los ámbitos político, económico, social, cultural y laboral; ”
---	---

Por lo antes expuesto, me permito someter a la consideración de esta Honorable Asamblea Legislativa, la siguiente iniciativa con proyecto de:

DECRETO MEDIANTE EL CUAL SE REFORMA EL ARTÍCULO 17 FRACCIÓN III DE LA CONSTITUCIÓN POLITICA DEL ESTADO DE TAMAULIPAS, PARA QUEDAR COMO SIGUE:

Artículo 17.- El Estado reconoce a sus habitantes:

I.- La inviolabilidad de la propiedad, la cual no podrá ser ocupada sino en virtud de expropiación, por causa de utilidad pública y mediante indemnización;

II.- La libertad de asociarse o reunirse con cualquier objeto lícito, pero en asuntos políticos es exclusiva de los ciudadanos tamaulipecos en los términos que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;



**ISIDRO JESUS VARGAS FERNANDEZ
DIPUTADO DISTRITO 12**



III.- El derecho de los hombres y las mujeres a la igualdad de oportunidades en los ámbitos político, económico, social, cultural y **laboral.**

T R A N S I T O R I O

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

Dado en el Honorable Congreso del Estado, a los 15 días del mes de octubre del año dos mil veinticuatro.

**A T E N T A M E N T E
POR LA UNIDAD DE TAMAULIPAS
¡TODO EL PODER DEL PUEBLO!**


**ISIDRO JESÚS VARGAS FERNÁNDEZ
DIPUTADO DISTRITO XII
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PT**