



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS PRIMERA.

HONORABLE ASAMBLEA LEGISLATIVA:

A las Comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos Primera se turnó, para estudio y dictamen, la **Iniciativa con proyecto de Decreto mediante el cual se reforman los artículos 18 y 19 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas**, promovida por la Diputada Lucero Deosdady Martínez López, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Morena, de la Legislatura 66 Constitucional del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas.

Al efecto quienes integramos las comisiones ordinarias dictaminadoras de referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 35 numerales 1 y 2, inciso p); 36, inciso d); 43 incisos e) y g); 44; 45, numerales 1 y 2; 46, numeral 1; y 95, numerales 1, 2, y 4, de la Ley sobre la Organización y Funcionamiento Internos del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, sometemos a la consideración de esta Honorable Asamblea Legislativa, el dictamen conforme al siguiente procedimiento:

Metodología

I. En el apartado denominado “**Antecedentes**”, se señala el trámite del proceso legislativo, desde la fecha de recepción de la iniciativa, así como su turno a las comisiones competentes para la formulación del dictamen correspondiente.

II. En el apartado “**Competencia**”, se da cuenta de la atribución que tiene este Poder Legislativo local para conocer y resolver en definitiva el presente asunto, con base en lo dispuesto por el artículo 58, fracción I de la Constitución Política local, que le otorga facultades al Congreso del Estado, para expedir, reformar y derogar las leyes y decretos que regulan el ejercicio del poder público.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

III. En el apartado “**Objeto de la acción legislativa**”, se expone la finalidad y los alcances de la propuesta en estudio y se elabora una síntesis del tema que la compone.

IV. En el apartado “**Contenido de la Iniciativa**”, y con el objeto de establecer el análisis de la misma, se realiza una transcripción íntegra de la exposición de motivos de la acción legislativa en el presente instrumento parlamentario.

V. En el apartado “**Consideraciones de las Comisiones Dictaminadoras**”, los integrantes de estas comisiones expresan los razonamientos, argumentos y juicios de valoración de la iniciativa en análisis, en los cuales se basa y sustenta el sentido del dictamen.

VI. En el apartado denominado “**Conclusión**”, se propone el resolutivo que estas comisiones sometemos a la consideración del Honorable Pleno Legislativo.

D I C T A M E N

I. Antecedentes

1. El 11 de diciembre de 2025, la Diputada Lucero Deosdady Martínez López, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Morena, presentó Iniciativa con proyecto de Decreto mediante el cual se reforman los artículos 18 y 19 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas.

2. En esa propia fecha, la Presidencia de la Mesa Directiva con fundamento en lo dispuesto por el artículo 22 incisos f) e i) de la ley que rige a este Congreso del Estado, acordó turnar dicha iniciativa a las Comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos Primera, mediante oficios con números, HCE/PMD/2A/AT-742 y HCE/PMD/2A/AT-743, recayéndole a la



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

misma el número de expediente 66-1067, para su estudio y dictamen correspondiente.

II. Competencia

Este Poder Legislativo local es competente para conocer y resolver en definitiva el asunto antes descrito, con base en lo dispuesto por el artículo 58, fracción I de la Constitución Política local, que le otorga facultades al Congreso del Estado, para expedir, reformar y derogar las leyes y decretos que regulan el ejercicio del poder público, como es el caso que nos ocupa.

III. Objeto de la acción legislativa

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.

IV. Contenido de la iniciativa

A continuación nos permitimos transcribir de forma íntegra la exposición de motivos de la iniciativa sujeta a análisis, en aras de no omitir las razones ni la intención inicial del accionante:

“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.

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



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

en materia de igualdad de género en distintos ámbitos, incluida la participación de las mujeres en la actividad económica.

Las causas principales de la brecha salarial son:

• 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. • 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.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

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

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.

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

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.

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*



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

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.

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

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

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%.

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.

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.

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.



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

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

Erradicar 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.”

V. Consideraciones de las Comisiones Dictaminadoras

Del análisis efectuado a la acción legislativa que nos ocupa, como integrantes de estas Comisiones, tenemos a bien emitir nuestra opinión respecto a la propuesta de mérito, a través de las siguientes consideraciones:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es categórica al establecer que se encuentra prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Además, en su artículo 4º, la propia Constitución Federal, establece que “...la mujer y el hombre son iguales ante la ley, así como también que “...El Estado garantizará el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres...”.

Por su parte, nuestra la Constitución Política del Estado de Tamaulipas, en su artículo 17, fracción III reconoce a los hombres y mujeres tamaulipecas la igualdad de oportunidades en los ámbitos político, laboral, económico, social y cultural.



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

Es decir, la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y una condición de justicia social, ello, en virtud de que las mujeres constituyen un grupo vulnerable dentro de nuestra sociedad que históricamente han padecido la desigualdad, la falta de oportunidades, de libertad y de autonomía, así como el menoscabo de sus derechos humanos.

De ahí que, en la época moderna de nuestra sociedad, las mujeres han luchado, impulsado y logrado cambios importantes en todos los ámbitos, a fin de que sus voces, opiniones, intereses y derechos humanos sean totalmente respetados y garantizados bajo los principios de igualdad de género, igualdad sustantiva, perspectiva de género y una vida libre de todo tipo de violencia.

Ahora bien, es importante destacar que las desigualdades hacia las mujeres, lamentablemente, siguen estando presentes en distintos ámbitos de la sociedad vulnerando y obstaculizando el acceso y pleno disfrute de sus derechos humanos.

Lo que viven las mujeres hoy en día es un asunto público inaplazable que requiere máxima atención urgente, pues los avances en torno a la igualdad que se han logrado con la paridad de género, representan solamente el inicio de un camino que se encuentra lleno de obstáculos y que es largo de recorrer.

En ese sentido, las desigualdades pueden manifestarse de diversas maneras, siendo algunas de ellas la falta de oportunidades en igualdad numérica y representativa en los ámbitos político, económico, social y cultural.

Es así que, resulta fundamental impulsar la igualdad sustantiva, observando el principio de paridad de género en los ámbitos político, económico, social y cultural, logrando de esta manera reducir y erradicar la brecha salarial; en ese sentido, resulta viable realizar los ajustes a nuestro marco jurídico estatal aquí mencionados,



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

a fin de promover las condiciones suficientes y necesarias tendentes a garantizar la no discriminación, la igualdad de oportunidades y el trato equitativo entre géneros, así como el ejercicio completo de los derechos de las mujeres y su participación en igualdad de condiciones.

Por otra parte, es preciso mencionar que la presente reforma se encuentra en armonía con el Plan Estatal de Desarrollo 2023-2028, y los Objetivos del Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, referente al Objetivo número 5, *"Igualdad de Género"* con énfasis en los puntos 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"* y 5.c *"Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles"*.

De esta manera, el Congreso de Tamaulipas, reafirma y refrenda su compromiso de legislar con perspectiva y enfoque de Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en conjunto con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), realizando los ajustes legislativos suficientes y necesarios tendentes a satisfacer el compromiso de alcanzar los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Por último, es pertinente destacar que, de acuerdo a la sólida relación institucional que mantenemos con las diversas Secretarías, organismos e instituciones que integran la actual administración pública estatal, se solicitó la opinión técnico-jurídica de las personas titulares de la Secretaría de Bienestar Social y del Instituto de las Mujeres en Tamaulipas, con el propósito de que nos proporcionaran sus argumentos respecto a la procedencia del asunto en análisis, fortaleciendo así el proceso deliberativo y asegurando una decisión fundamentada; en este contexto, la Secretaría y el Instituto referidos expresaron, en términos generales, su aprobación respecto al asunto en cuestión.



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

Es por ello que, tomando en consideración las opiniones otorgadas, las cuales se estiman pertinentes, estas comisiones dictaminadoras coincidimos con la presente acción legislativa.

VI. Conclusión

Finalmente, quienes integramos estos órganos dictaminadores consideramos procedente el asunto que nos ocupa, por lo que sometemos a su consideración el siguiente proyecto de:

DECRETO MEDIANTE EL CUAL SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 18 Y 19 DE LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE TAMAULIPAS.

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

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



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

TRANSITORIO

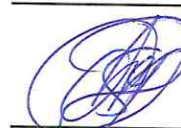
ARTÍCULO ÚNICO. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

Dado en la Sala de Comisiones del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, a 24 de junio de 2026.

COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

NOMBRE	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
DIP. GABRIELA REGALADO FUENTES PRESIDENTA			
DIP. BYRON ALEJANDRO EDUARDO CAVAZOS TAPIA SECRETARIO			
DIP. GUILLERMINA MAGALY DEANDAR ROBINSON VOCAL			
DIP. MARCO ANTONIO GALLEGOS GALVÁN VOCAL			
DIP. SILVIA ISABEL CHÁVEZ GARAY VOCAL			
DIP. JUAN CARLOS ZERTUCHE ROMERO VOCAL			
DIP. MERCEDES DEL CARMEN GUILLÉN VICENTE VOCAL			
DIP. ISMAEL GARCÍA CABEZA DE VACA VOCAL			

HOJA DE FIRMAS DEL DICTAMEN RECAÍDO A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO MEDIANTE EL CUAL SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 18 Y 19 DE LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE TAMAULIPAS.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

Dado en la Sala de Comisiones del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, a 24 de junio de 2026.

COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS PRIMERA

NOMBRE	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
DIP. CLAUDIO ALBERTO DE LEIJA HINOJOSA PRESIDENTE			
DIP. FRANCISCO HERNÁNDEZ NIÑO SECRETARIO			
DIP. LUCERO DEOSDADY MARTÍNEZ LÓPEZ VOCAL			
DIP. EVA ARACELI REYES GONZÁLEZ VOCAL			
DIP. ISIDRO JESÚS VARGAS FERNÁNDEZ VOCAL			
DIP. ANA LAURA HUERTA VALDOVINOS VOCAL			
DIP. ISMAEL GARCÍA CABEZA DE VACA VOCAL			

HOJA DE FIRMAS DEL DICTAMEN RECAÍDO A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO MEDIANTE EL CUAL SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 18 Y 19 DE LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE TAMAULIPAS.