



GOBIERNO DE TAMAULIPAS  
PODER LEGISLATIVO

Palacio Legislativo, 5 de abril del 2024.



HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE  
TAMAULIPAS

Diputado **Javier Villarreal Terán** integrante del Grupo Parlamentario del Partido MORENA, en la Sexagésima Quinta Legislatura del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 116, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 64, fracción I de la Constitución Política del Estado de Tamaulipas; y 67 numeral 1, inciso e) y 93 de la Ley sobre la Organización y Funcionamiento Internos del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, ante esta H. Representación Popular acudo a presentar **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR LA QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN XXI DEL ARTÍCULO 33 DE LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE TAMAULIPAS**, con base en la siguiente:

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

*- Objetivo*

El proyecto de reforma que someto a su distinguida consideración tiene como objetivo fundamental garantizar el derecho humano al trabajo digno de los

servidores públicos del Gobierno del Estado de Tamaulipas, en plena vinculación con el diverso derecho a no ser discriminado de los *trabajadores con responsabilidades familiares*, mediante el establecimiento de diversos permisos con goce de sueldo ante el fallecimiento, enfermedad, internamiento e intervenciones quirúrgicas de familiares a su cargo.

*- Justificación*

En términos económicos el concepto de trabajo se concibe como un factor de la producción, representado por la actividad humana aplicada a la producción de bienes y servicios, a cambio de una retribución a la que se denomina salario.

Mientras que jurídicamente, según lo dispone la Ley Federal del Trabajo, el trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio, que una persona física presta a otra física o moral de forma subordinada a cambio de un salario.

En ese sentido, el trabajo puede ser definido como el ejercicio lícito de facultades intelectuales y físicas en beneficio propio o ajeno. En este último caso, salvo excepciones especiales, se devenga una retribución considerada equivalente, que no es otra cosa que el salario.<sup>1</sup>

Ahora bien, en nuestro país el derecho al trabajo se encuentra reconocido en el artículo 5o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, en diversos instrumentos de derecho internacional, tal y como lo es el

---

<sup>1</sup> Derecho del Trabajo (Parte General. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Disponible en línea: <https://sistemabibliotecario.scjn.gob.mx/sisbib/2018/000295300/000295300.pdf>.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en lo sucesivo el "Pacto").

### **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

**Artículo 5o.** A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

...

### **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

#### **Artículo 6**

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Cabe mencionar, que su alusión como derecho humano y/o fundamental, no es casualidad, pues el trabajo sirve para la supervivencia del individuo y de su familia, contribuye a su plena realización y, a su reconocimiento en el seno de la comunidad.

De ahí, que el trabajo sea esencial para la protección de otros derechos humanos, a saber, alimentación adecuada, libertad, habitación, salud, entre otros, y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana<sup>2</sup>.

A mayor abundamiento, el trabajo según lo dispone el artículo 6 del Pacto, anteriormente citado, debe ser un *trabajo digno*, es decir, ser un trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos

---

<sup>2</sup> Observación General No 18 El Derecho al Trabajo. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas. Aprobada el 24 de noviembre de 2005.

de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración.<sup>3</sup>

Por ello, procurando alcanzar la dignificación del trabajo, el artículo 7 del Pacto vincula a los Estados Partes para que al reconocer el derecho de toda persona al trabajo, se respete el goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, por lo que en el citado numeral se incluye una lista (no exhaustiva) de elementos básicos para garantizar dichas condiciones.

Sobre el particular, la lista antes aludida es la siguiente<sup>4</sup>:

1. Remuneración: trasciende la noción más restringida de sueldo o salario e incluye las prestaciones complementarias directas o indirectas y en efectivo o en especie pagadas por el empleador al empleado, que deberían ser de una cuantía justa y razonable.

2. Salario equitativo: debe reflejar el resultado del trabajo, las responsabilidades del trabajador, el nivel de calificación y educación necesario para desempeñarlo, las consecuencias del trabajo en la salud, seguridad del trabajador, las dificultades específicas relacionadas con el trabajo y la repercusión en la vida personal y familiar del trabajador.

3. Salario igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie.

4. Remuneración que proporcione a todos los trabajadores unas condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias: debe ser suficiente

---

<sup>3</sup> Loc. Cit.

<sup>4</sup> Observación General No 23 Sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas. Aprobada el 27 de abril de 2016.

para permitir al trabajador y a su familia gozar de otros derechos reconocidos en el Pacto, como la seguridad social, atención de salud, educación, nivel de vida adecuado, acceso a alimentos, agua, saneamiento, vivienda, vestido y cubrir gastos adicionales como los costos de transporte.

5. Seguridad e higiene en el trabajo: los Estados deben adoptar una política nacional para prevenir los accidentes y daños a la salud relacionados con el trabajo, mediante la reducción al mínimo de los riesgos en el entorno.

6. Igualdad de oportunidades para ser promovidos: todos los trabajadores tienen derecho a igualdad de oportunidades de promoción a través de procedimientos equitativos, transparentes y basados en el mérito, tiempo de servicio y capacidad que respeten los derechos humanos.

7. Limitación de horas diarias de trabajo: los días de trabajo dedicados a cualquier tipo de actividades, incluido el trabajo no remunerado, deberían limitarse a un número determinado de horas (general de 8 horas).

8. Limitación de horas semanales de trabajo: el número de horas de trabajo por semana debe limitarse mediante la legislación (la recomendación del Comité es de 40 horas máximo).

9. Periodos de descanso diario: el descanso durante el día es importante para la salud y seguridad de los trabajadores, por lo que la legislación debe prever y proteger los periodos de descanso durante la jornada de trabajo.

10. Periodos de descanso semanal: todos los trabajadores deben gozar de periodos de descanso semanal, en principio de al menos 24 horas consecutivas por cada periodo de 7 días, aunque 2 días consecutivos de descanso para los trabajadores es preferible para su salud y seguridad.

11. Días festivos remunerados: los trabajadores deberán disfrutar de un número establecido de días festivos remunerados como días laborales normales.

12. Modalidades de trabajo flexibles: incluir políticas de modalidades flexibles de programación de horas de trabajo, por ejemplo, semanas comprimidas, horarios flexibles y puestos compartidos, teletrabajo o trabajo desde casa y;

13. **Vacaciones anuales pagadas:** todos los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores temporales, deben tener vacaciones anuales pagadas.

Sobre el último punto conceptualizado: “*vacaciones anuales pagadas*”, como instrumento para garantizar condiciones equitativas y satisfactorias que contribuyan a la dignificación del trabajo, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas, al emitir la “*Observación General número 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*”, sostuvo que la legislación debería definir otras formas de permisos, en particular el derecho a licencias por maternidad o paternidad o permisos parentales, así como el permiso por motivos familiares y la licencia con sueldo por enfermedad.

Lo anterior, pues el establecimiento de este tipo de permisos contribuye a fomentar la igualdad laboral, al impedir que los trabajadores no sean contratados temporalmente y posterior a ello excluidos de su fuente de empleo, únicamente por contar con responsabilidades familiares a su cargo.

Asimismo, sobre este tópico existe el “*Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)*” de la Organización Internacional del Trabajo, que si bien es cierto a la fecha no ha sido ratificado por el

Estado Mexicano, también lo es, que el mismo constituye un instrumento orientador en la medida en que regula los permisos por motivos familiares, a que se refiere la Observación General número 23 antes aludida y, la correcta interpretación del artículo 7 del Pacto (suscrito por México).

Ahora bien, el contenido del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares establece que sus disposiciones se aplicarán a los trabajadores con responsabilidades respecto de sus hijos y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella y, que con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, los Estados deberán incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.<sup>5</sup>

De la misma forma, en la *“Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)”*, la Organización Internacional del Trabajo señaló que *con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro debería incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir a las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, que ejerzan su derecho a hacerlo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.*<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Organización Internacional del Trabajo.

<sup>6</sup> Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165). Organización Internacional del Trabajo

A efecto de garantizar lo anterior, en la recomendación aludida en el párrafo que antecede, la Organización Internacional del Trabajo precisó que deberían adoptarse medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales y con los intereses legítimos de los demás trabajadores para que las condiciones de empleo fueran tales que permitieran a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar sus responsabilidades profesionales, con el ámbito familiar, tales como:

1. Reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y las horas extraordinarias.

2. Introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo.

3. Durante un periodo inmediato posterior a la licencia de maternidad, la madre o padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él.

4. Un trabajador con responsabilidades familiares respecto de su hijo, debería tener la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo  
Y:

5. Un trabajador con responsabilidades familiares debería tener la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad de otro miembro de su familia directa que necesite su cuidado o sostén.

Por lo anterior, es evidente que el establecimiento en la legislación de medidas, tales como los permisos en caso de muerte y/o enfermedad de hijos y miembros de familiares directos del trabajador, contribuyen a dignificar el trabajo en el Estado, pues se crea una igualdad efectiva entre los trabajadores y aquellos



trabajadores con responsabilidades familiares a su cargo, al no permitir que estos últimos sean instrumentalizados para contratarlos de manera temporal y posteriormente excluirlos de su fuente de empleo por tener una persona a su cuidado.

Ahora, en el caso de los trabajadores al servicio del Estado de Tamaulipas, el artículo 33, fracción XXI de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas, establece que se deberá otorgar un permiso con goce de sueldo por un plazo mínimo de 3 días a los trabajadores por muerte de algún familiar directo dentro del primer grado por consanguinidad o afinidad.

En esa tesitura, si bien es cierto, el numeral citado contempla permisos para los trabajadores en caso de muerte de sus familiares, también lo es, que contemplar únicamente esa hipótesis resulta insuficiente para dignificar el trabajo de los servidores públicos y, procurar alcanzar una igualdad efectiva para los trabajadores con responsabilidades familiares.

Afirmo esto, pues tal y como ha sido mencionado la legislación no debe limitarse únicamente a establecer permisos en caso de muerte, por el contrario, dichos permisos deben ampliarse contemplando también los casos de enfermedad de hijos y familiares que el trabajador tenga a su cargo, pues únicamente de esta manera podrían prevenirse contrataciones temporales indebidas o, despidos sostenidos en criterios discriminatorios basados en las relaciones familiares de los trabajadores, que impediría a esas personas conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares.

Por ello, es que estimo pertinente presentar la propuesta de reforma que nos ocupa, a efecto de modificar sustancialmente el contenido de la fracción XXI, del artículo 33 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas, de la forma siguiente:

Texto anterior	Texto propuesto
<p><b>Artículo 33.-</b> Son obligaciones del Gobierno del Estado para con sus trabajadores las siguientes:</p> <p>...</p> <p><b>XXI.-</b> Otorgar permiso por luto, por un plazo mínimo de 3 días con goce de sueldo a las personas trabajadoras por muerte de algún familiar dentro del primer grado por consanguinidad o afinidad. Estos días serán aquellos inmediatos al deceso;</p> <p>...</p>	<p><b>Artículo 33.-</b> Son obligaciones del Gobierno del Estado para con sus trabajadores las siguientes:</p> <p>...</p> <p><b>XXI.-</b> Otorgar permisos de entre tres y diez días laborables con goce de sueldo, por las siguientes causas familiares:</p> <p><b>a.</b> Por fallecimiento de padre, madre, abuelos, hermanos, hijos, cónyuge, concubina o concubinario.</p> <p><b>b.</b> Por enfermedad que no requiera de internamiento en instalación hospitalaria de padre, madre, abuelos, hermanos, hijos, cónyuge, concubina o concubinario, siempre que se encuentren al cuidado del trabajador.</p> <p><b>c.</b> Por internamiento en instalación hospitalaria por enfermedad de padre, madre, abuelos, hermanos, hijos, cónyuge, concubina o concubinario.</p>

	<p>d. Por intervención quirúrgica de padre, madre, abuelos, hermanos, hijos, cónyuge, concubina o concubinario.</p> <p>El número de días concedidos en el permiso serán aquellos inmediatos a la causa que los origine.</p>
--	---

Del cuadro anterior, tal y como no podrá pasar de la prudente apreciación de ese H. Pleno, se observa que el texto propuesto, procura ampliar las hipótesis para el otorgamiento de permisos laborales con goce de sueldo previstas en la fracción XXI, del artículo 33 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas, a efecto de contemplar también esos permisos para los casos de enfermedad, internamientos en instalaciones hospitalarias e intervenciones quirúrgicas de familiares de los trabajadores.

Lo cual, además de fomentar la igualdad efectiva de los trabajadores con responsabilidades familiares (como se ha mencionado reiteradamente), ayudará a garantizar condiciones equitativas y satisfactorias que contribuyan a la dignificación del trabajo de los servidores públicos, que nos permitan también cumplir debidamente con los criterios del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas sobre la interpretación del artículo 7 del Pacto.

Esto, pues el derecho a disfrutar de licencias está relacionado con lo fácil o difícil que es para un trabajador ausentarse del trabajo para ocuparse de una emergencia que ha surgido en su familia o hacer una pausa más larga por motivos

familiares, sin miedo a represalias y la preocupación de perder ingresos u oportunidades de desarrollo profesional, únicamente por cumplir con su deber humano de salvaguardar la integridad de sus familiares.

Máxime, que en la actualidad es cada vez más urgente ocuparse de estos asuntos, habida cuenta de los cambios sociales, demográficos y organizacionales entre los cuales se encuentran: i) el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y los cambios en la estructura familiar; ii) el crecimiento de la población junto con el envejecimiento de la misma y el aumento de la necesidad de cuidados, y iii) la transformación del mundo laboral, y en particular de la organización del trabajo, impulsada por las innovaciones tecnológicas.<sup>7</sup>

De ahí, que la modificación propuesta busque encontrar un equilibrio entre las responsabilidades familiares y el trabajo, que permita a nuestros trabajadores tener un mayor control sobre las circunstancias que determinen su empleo.

Finalmente, la propuesta en mención además de ampliar las hipótesis de permiso multicitada también aumenta la posibilidad de su otorgamiento al prever que los familiares no serán únicamente los que se encuentren dentro del primer grado por consanguinidad o afinidad, sino que ese concepto incluye a los padres, madres, abuelos, hermanos, hijos, cónyuges, concubinas o concubenarios.

Lo anterior, pues el alcance de la expresión “*responsabilidades familiares*”, es amplio y cubre tanto las responsabilidades para con los hijos a su cargo, como con otros miembros de la familia directa que de manera evidente

---

<sup>7</sup> Observación General del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. Publicada en 2020.

necesiten su cuidado o sostén, como en ciertos casos podrían ser los padres, madres, abuelos, hermanos, hijos, cónyuges, concubinas o concubinarios, del trabajador.

Por todo lo expuesto, intentando alcanzar una mayor dignificación del servidor público en el Estado, someto a su distinguida consideración, para su estudio y dictamen, la presente:

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR LA QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN XXI DEL ARTÍCULO 33 DE LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE TAMAULIPAS.**

**DECRETO**

**ARTÍCULO ÚNICO.-** Se reforma la fracción XXI del artículo 33 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas.

**LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE TAMAULIPAS**

**Artículo 33.-** Son obligaciones del Gobierno del Estado para con sus trabajadores las siguientes:

...

**XXI.-** Otorgar permisos de entre tres y diez días laborables con goce de sueldo, por las siguientes causas familiares:

**a.** Por fallecimiento de padre, madre, abuelos, hermanos, hijos, cónyuge, concubina o concubinario.

**b.** Por enfermedad que no requiera de internamiento en instalación hospitalaria de padre, madre, abuelos, hermanos, hijos, cónyuge, concubina o concubinario, siempre que se encuentren al cuidado del trabajador.

**c.** Por internamiento en instalación hospitalaria por enfermedad de padre, madre, abuelos, hermanos, hijos, cónyuge, concubina o concubinario.

**d.** Por intervención quirúrgica de padre, madre, abuelos, hermanos, hijos, cónyuge, concubina o concubinario.

El número de días concedidos en el permiso serán aquellos inmediatos a la causa que los origine.

...

### **TRANSITORIOS**

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

**ATENTAMENTE**

**DIP. JAVIER VILLARREAL TERÁN**

