

Dictamen de Ley que aprueba modificar los artículos 43, 44 bis, 44 ter, 56 y 56 bis, así como adicionar el artículo 44 quáter de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.

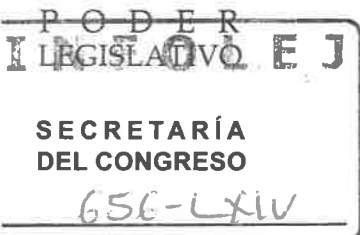


GOBIERNO
DE JALISCO

NÚMERO

DEPENDENCIA

DICTAMEN:
De Ley



3324



PROPONENTES:

Diputada Alondra Getsemany
Fausto de León, Diputado José
Guadalupe Buenrostro Martínez,
Diputada Valeria Guadalupe Ávila
Gutiérrez junto con los Diputados
Itzcóatl Tonatiuh Bravo Padilla y
Edgar Enrique Velázquez
González, Diputada Verónica
Magdalena Jiménez Vázquez y
Diputada Laura Gabriela Cárdenas
Rodríguez, de la LXIV Legislatura.

COMISIÓN DICTAMINADORA:

Comisión de Competitividad,
Desarrollo Económico, Innovación
y Trabajo

ASUNTO:

Dictamen de Ley que aprueba modificar
los artículos 43, 44 bis, 44 ter, 56 y 56
bis, así como adicionar el artículo 44
quáter, a la Ley para los Servidores
Públicos del Estado de Jalisco y sus
Municipios.



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

Dictamen de Ley que aprueba modificar los artículos 43, 44 bis, 44 ter, 56 y 56 bis, así como adicionar el artículo 44 quáter de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.

NÚMERO
DEPENDENCIA

H. Congreso del Estado de Jalisco. Presente

La Comisión de Competitividad, Desarrollo Económico, Innovación y Trabajo, con fundamento en los artículos 68 fracción III, 71 numeral 1, 75 fracción I, 82, 101, 102, 104 numeral 1, 139, 145 numeral 1 y 2, 147 numeral 3, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Jalisco, tiene a bien someter a la elevada consideración de este Pleno, el presente **Dictamen de Ley que reforma los artículos 43, 44 bis, 44 ter, 56 y 56 bis, así como adiciona el artículo 44 quáter, a la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios**; números de INFOLEJ 389-LXIV, 475-LXIV, 656-LXIV, 846-LXIV, 1154-LXIV, 1265-LXIV y 1570-LXIV, de conformidad con la siguiente:

I. PARTE EXPOSITIVA

1. PRESENTACIÓN DE LA INICIATIVA. En uso de las facultades conferidas en el artículo 28 fracción I, 35 fracción I de la Constitución Política del Estado de Jalisco y artículos 135 y 137 Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Jalisco, la **Diputada Alondra Getsemany Fausto de León**, integrante de la LXIV Legislatura, presentó ante este Congreso del Estado, la **iniciativa de ley que adiciona el artículo 44 quáter a la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus municipios (INFOLEJ 389-LXIV)** con fecha del **18 de febrero de 2025**.

El **Diputado José Guadalupe Buenrostro Martínez**, integrante de la LXIV Legislatura, presentó ante este Congreso del Estado la **iniciativa de ley que reforma el artículo 42 y adiciona el artículo 44 quáter de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus municipios (INFOLEJ 475-LXIV)** y la **iniciativa de ley que reforma el artículo 43 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios (INFOLEJ 656-LXIV)**, con fechas **13 de marzo y 12 de mayo de 2025** respectivamente.

La **Diputada Valeria Guadalupe Ávila Gutiérrez** junto con los **Diputados Itzcóatl Tonatiuh Bravo Padilla y Edgar Enrique Velázquez González**, integrantes de la LXIV Legislatura, presentaron ante este Congreso del Estado **dos iniciativas de ley que reforman el artículo 43 de la Ley para los**



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

Dictamen de Ley que aprueba modificar los artículos 43, 44 bis, 44 ter, 54 y 55 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, así como adicionar el artículo 44 quáter de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios

NÚMERO
DEPENDENCIA

servidores Públicos del Estado de Jalisco, la primera con fecha del 12 de junio 2025 (INFOLEJ 846-LXIV) y la segunda del 27 de agosto del mismo año (INFOLEJ 1265-LXIV) .

La **Diputada Verónica Magdalena Jiménez Vázquez**, integrante de la LXIV Legislatura, presentó ante este Congreso del Estado la **iniciativa de ley que adiciona el artículo 44 quáter de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios (INFOLEJ 1154-LXIV)** con fecha de **15 de agosto de 2025**.

La **Diputada Laura Gabriela Cárdenas Rodríguez**, integrante de la LXIV Legislatura, presentó ante este Congreso del Estado, la **iniciativa de ley que reforma los artículos 44 bis, 44 ter y adiciona la fracción XXIII al artículo 56 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado y sus Municipios (INFOLEJ 1570-LXIV)** con fecha **11 de septiembre de 2025**.

2.- RECEPCIÓN Y TURNO.- Que el día 13 de marzo de 2025, la Diputada Mónica Paola Magaña Mendoza, Presidenta de la Mesa Directiva, dio cuenta al pleno del Congreso del Estado de Jalisco de las iniciativas marcadas con los INFOLEJ 389-LXIV y 475-LXIV, y con fundamento al artículo 101 y 82 numeral 1 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Jalisco, se aprobó el turno de las mismas mediante el sistema de distribución de competencia por materia, a la Comisión de Competitividad, Desarrollo Económico, Innovación y Trabajo para su estudio, discusión y dictaminación. De igual forma, los días 12 de mayo (INFOLEJ 656-LXIV), 12 de junio (INFOLEJ 846-LXIV), 15 de agosto (INFOLEJ 1154-LXIV), 27 de agosto (INFOLEJ 1265-LXIV) y 11 de septiembre (INFOLEJ 1570-LXIV), todos de 2025, la Diputada Marta Estela Arizmendi Fombona, Presidenta de la Mesa Directiva, y de conformidad con los artículos recién mencionados de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Jalisco, dio cuenta al pleno del Congreso del Estado de Jalisco de las iniciativas en comento, y en consecuencia, se aprobó el turno de las mismas a esta Comisión.

3.- ASIGNACIÓN.- La Comisión de Competitividad, Desarrollo Económico, Innovación y Trabajo de la LXIV Legislatura del Congreso del Estado, recibió la iniciativa, y con fundamento en el artículo 102 numeral 1 de Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Jalisco, se derivó al órgano técnico auxiliar



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

Dictamen de Ley que aprueba modificar los artículos 43, 44 bis, 44 ter, 50 y 51 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, **NÚMERO** 50 **DEPENDENCIA** si como adicionar el artículo 44

y de dictaminación para su estudio, análisis y dictaminación de la iniciativa de mérito pendiente.

4. OBJETO.- El objeto formal de la iniciativa de Ley con **INFOLEJ 389-LXIV**, es:

Adicionar el artículo 44 quáter a la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus municipios.

El objeto formal de la iniciativa de Ley con **INFOLEJ 475-LXIV**, es:

Reformar el artículo 42 y adicionar el artículo 44 quáter a la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus municipios.

El objeto formal de la iniciativa de Ley con **INFOLEJ 656-LXIV**, es:

Reformar el artículo 43 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.

El objeto formal de la iniciativa de Ley con **INFOLEJ 846-LXIV**, es:

Reformar el artículo 43 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.

El objeto formal de la iniciativa de Ley con **INFOLEJ 1154-LXIV**, es:

Adicionar el artículo 44 cuáter de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.

El objeto formal de la iniciativa de Ley con **INFOLEJ 1265-LXIV**, es:

Reformar el artículo 43 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.

El objeto formal de la iniciativa de Ley con **INFOLEJ 1570-LXIV**, es:

Reformar los artículos 44 bis, 44 ter y adicionar la fracción XXIII al artículo 56 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado y sus Municipios.



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

En el presente dictamen se analizan los antecedentes y los argumentos contenidos en las iniciativas en comento, mismos que se hacen propios y que se expresan dentro de la iniciativa de la siguiente manera:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS INFOLEJ 389-LXIV

1. En México, el derecho al trabajo y la protección de la familia son principios fundamentales consagrados en la Constitución. Sin embargo, en la actualidad, muchas personas trabajadoras que son madres o padres de hijos con discapacidad o enfermedades crónicas, enfrentan serias dificultades para equilibrar su vida laboral con las responsabilidades de cuidado que requieren sus dependientes.

2. Para dimensionar dicha problemática, en Jalisco, según el censo de población y vivienda INEGI 2020, residen aproximadamente 1,264,817 personas con alguna discapacidad, limitación o alguna condición mental, lo que representa el 15% del total de la población. De este grupo, 386,577 (4.6%) personas tienen alguna discapacidad específica que limita su autonomía¹

En cuanto a las discapacidades nos encontramos con afectaciones físicas severas o enfermedades crónicas, así como trastornos neurológicos o condiciones congénitas que afectan la autonomía, movilidad y la destreza.

Es por ello que este 4.6 por ciento de la población requiere de la asistencia permanente de cuidados especiales brindados por una persona cuidadora.

3. Para comprender a qué nos referimos con cuidados especiales, me permito citar lo que establece la recién creada Ley del Sistema Integral de Cuidados para el Estado de Jalisco, como a continuación se señala

"Artículo 3

IV. Cuidados: El conjunto de actividades cotidianas de gestión y sostenibilidad de la vida, necesarias para poder satisfacer las necesidades básicas que se realizan dentro o fuera del ámbito del hogar y que permiten el bienestar físico, biológico, mental, emocional, material y social de las personas, en especial de quienes carecen de autonomía para realizarlas por sí mismas.

El trabajo de cuidados comprende el autocuidado, el cuidado directo de otras personas, la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado y la

¹ https://ieq.gob.mx/ns/wpcontent/uploads/2021/12/D%C3%ADDaPobDiscapacidad2021.pdf?utm_source=chatgpt.com



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

gestión del cuidado, para vivir en dignidad, relacionadas con el desarrollo y existencia de las personas, tales como la alimentación, la limpieza, la vestimenta, el cuidado de menores y dependientes, la gerencia del hogar, las compras o adquisición de los insumos necesarios para los integrantes de los hogares, el apoyo emocional, el mantenimiento de las relaciones sociales, entre otras;

XI. Persona cuidadora: *Persona física que trabaja en labores o actividades de cuidados directos o indirectos de forma no remunerada, o gestiona las actividades, emociones y los servicios de cuidados; "*

4. Ahora bien, aunque la carga de cuidados ha recaído históricamente en las mujeres, limitando su acceso al empleo formal, su desarrollo profesional y su independencia económica, lo cierto es que en muchas ocasiones esta realidad limita en general a la familia compuesta, de modo que sólo uno de sus integrantes puede tener un empleo formal, quedando el otro con la responsabilidad del cuidado especial. Sin dejar de mencionar que en la familia unipersonal esta situación se agrava más, derivado de la dependencia que hay respecto del cuidado de una persona con discapacidad o enfermedades crónicas, por lo que es imposible tener un trabajo y por ende un ingreso formal.

5. Es en este supuesto que me quiero concentrar, ya que si bien en Jalisco contamos con una Ley que crea el Sistema Integral de Cuidados para el Estado de Jalisco que reconoce y protege al cuidador, lo cierto es que el padre, tutor o guardia de una persona con discapacidad o enfermedad crónica, en muchas ocasiones se ha visto imposibilitada de auxiliar a la persona cuidadora, ante una eventualidad extraordinaria que requiere del cuidado de ambos, lo anterior porque no cuenta con la autorización de ausentarse de su trabajo de manera temporal.

6. Lo anterior implicó un análisis que evidencia que en México y Jalisco, la legislación laboral contempla licencias con goce de sueldo principalmente para maternidad, paternidad y ciertas incapacidades. Sin embargo, no existen disposiciones específicas que otorguen permisos remunerados para el cuidado de familiares con discapacidades o enfermedades crónicas. Esto obliga a muchos cuidadores a utilizar días de vacaciones o licencias sin goce de sueldo para atender emergencias familiares, afectando su estabilidad económica.

7. Ante ello, la necesidad de ausentarse del trabajo sin compensación puede generar una disminución significativa en los ingresos familiares. Además, los gastos asociados al cuidado, como tratamientos médicos, terapias y equipos especializados, incrementan la carga financiera, llevando en ocasiones a situaciones de endeudamiento o precariedad económica.



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

Sin dejar de mencionar que la doble responsabilidad de cumplir con las obligaciones laborales y brindar cuidados intensivos puede derivar en altos niveles de estrés, ansiedad y agotamiento. Estudios han demostrado que los cuidadores de personas con discapacidad presentan un alto riesgo de padecer síndrome de burnout, manifestado en agotamiento emocional y baja realización personal.²

8. En este contexto, resulta fundamental que la legislación laboral contemple mecanismos que permitan a las y los trabajadores ejercer su derecho al trabajo sin comprometer el bienestar y la atención de sus familiares en situación de vulnerabilidad ante situaciones de emergencia. Por ello, esta iniciativa propone la adición de un artículo a la Ley de Servidores Públicos, con el fin de establecer el derecho del trabajador a solicitar permisos por tiempo determinado dentro de su jornada de trabajo, para atender una eventualidad extraordinaria de sus hijos, familiares o persona de quien ostente la patria potestad, la guardia o custodia y requiera cuidados derivado de una discapacidad o enfermedades crónicas; así como la obligación del empleador de conceder dichos permisos, siempre que se justifiquen las actividades que motivaron la ausencia en un plazo máximo de dos días hábiles posteriores.

Con el reconocimiento de este derecho no quiere decir que las ausencias temporales sean a discreción o sin justificación plena de una eventualidad extraordinaria que requiera el apoyo a la persona cuidadora.

9. La iniciativa se fundamenta en la necesidad de garantizar el derecho de las personas trabajadoras a ejercer su labor sin que ello implique el abandono permanente de su responsabilidades de cuidado. Para ello, se busca armonizar la legislación laboral con los principios y objetivos establecidos en la Ley del Sistema Integral de Cuidados del Estado de Jalisco, que reconoce el cuidado como un derecho y una responsabilidad compartida entre el Estado, el sector privado, las comunidades y las familias.

10. El reconocimiento del cuidado como un derecho y una necesidad social es un paso fundamental para construir una sociedad más equitativa y justa. La presente iniciativa busca asegurar que los trabajadores que son madres o padres de personas con discapacidad o enfermedades crónicas puedan ejercer su derecho al trabajo sin descuidar a sus seres queridos.

11. Al reformar la Ley de Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus municipios, se garantizará que los trabajadores cuenten con permisos laborales justificados para atender situaciones de cuidado urgentes, promoviendo un equilibrio entre la vida laboral y familiar, la equidad de género y el bienestar de todas las personas involucradas.

12. Además se propone que para gozar dicho derecho las entidades públicas emitan los lineamientos básicos de procedimiento y cuenten con un registro de las y los servidores públicos que sean cuidadores de personas que requieren cuidados especiales, por motivos de discapacidad o enfermedad crónica.

² <https://www.redalyc.org/journal/5605/5605581987001/html>



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

13. En síntesis pongo las siguientes modificaciones

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA
Sin correlativo	Artículo 44 quater.- Las y los servidores públicos, podrán solicitar permiso a su superior jerárquico para ausentarse por un tiempo determinado, dentro de su jornada de trabajo para atender una eventualidad extraordinaria de la persona que requiere cuidados especiales extraordinarios, por motivos de discapacidad o enfermedad crónica, de la que tenga a su cargo el ejercicio de la patria potestad, la guardia o custodia; debiendo justificar detalladamente las actividades que motivaron la ausencia, a más tardar dos días hábiles posteriores al permiso.

14. Para efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 142.1, fracción i, inciso b) de nuestra ley orgánica, señalamos lo siguiente:

a. Repercusiones jurídicas :

Establecer el derecho para las y los trabajadores a solicitar permisos determinados para atender a sus hijos o familiares con discapacidad o enfermedades crónicas, de la que tengan a su cargo el ejercicio de la patria potestad, la guardia o custodia; así como la obligación del empleador de conceder dichos permisos, siempre que se justifiquen las actividades que motivaron la ausencia en un plazo máximo de dos días hábiles posteriores.

b. Repercusiones económicas:

Las implicaciones económicas son positivas ya que estamos protegiendo a las y los trabajadores de las situaciones de endeudamiento o precariedad económica.

c. Repercusiones sociales:

Para los trabajadores: Garantizará un mecanismo legal para ausentarse temporalmente sin poner en riesgo su estabilidad laboral, lo que reducirá el estrés y la sobrecarga que enfrentan quienes cuidan de personas en situación de vulnerabilidad.

Para los empleadores: Fomentará una cultura laboral más incluyente y flexible, lo que puede traducirse en mayor compromiso y productividad por parte de los trabajadores.



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

Dictamen de Ley que aprueba modificar los artículos 43, 44 bis, 44 ter, 50 y 51 como adicionar el artículo 44 quáter de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.

NÚMERO
DEPENDENCIA

Para la sociedad en general: Contribuirá a una transformación cultural que valore el cuidado como una responsabilidad compartida, promoviendo una mayor equidad de género y fortaleciendo la cohesión social.

d. Repercusiones presupuestales: La reforma no afecta presupuestalmente al Estado.

INFOLEJ 475-LXIV

El cáncer infantil es una de las principales causas de enfermedad y mortalidad en la población pediátrica a nivel mundial y en México. Cada año, se diagnostican entre 5,000 y 6,000 nuevos casos de cáncer en menores de 18 años en el país, según datos de la Secretaría de Salud.³ En el estado de Jalisco, según datos del Registro Nacional de Cáncer Infantil, se reportan aproximadamente 300 casos nuevos cada año, convirtiéndolo en una de las entidades con mayor incidencia. Desafortunadamente, alrededor del 70% de estos casos se detectan en etapas avanzadas, lo que disminuye significativamente las probabilidades de supervivencia.

La tasa de supervivencia en países de ingresos altos alcanza el 80%; sin embargo, en naciones con ingresos medios y bajos, como México, esta cifra se reduce al 57%.⁴ Esta realidad posiciona al cáncer infantil como la primera causa de muerte por enfermedad en niños en nuestro país.

Los tipos de cáncer más frecuentes en la infancia son la leucemia, que afecta a los glóbulos blancos, y otros como linfomas y tumores del sistema nervioso central. Los síntomas suelen ser inespecíficos, incluyendo dolor de cabeza persistente, fiebre, moretones sin causa aparente, sangrados inexplicables, manchas rojas en la piel, crecimiento de ganglios, cansancio, pérdida de apetito y de peso. Estos signos suelen confundirse con otras enfermedades menos graves, lo que retrasa el diagnóstico oportuno. Un desafío adicional es la escasez de especialistas en oncología pediátrica. Se estima que en México existen entre 200 y 350 oncólogos pediatras, cifra insuficiente para atender la demanda nacional. Esta carencia impacta en la calidad y oportunidad del tratamiento que reciben los niños con cáncer.

Es importante precisar que, el cáncer infantil representa una de las principales causas de enfermedad y muerte en la población infantil en México. Este padecimiento no solo afecta a la salud del menor, sino que también impacta profundamente a la estabilidad emocional, económica y laboral de su familia. En particular, los padres y madres trabajadores enfrentan dificultades para equilibrar su desempeño laboral con la atención

³Latinus.us. Recuperado del sitio: https://latinus.us/mexico/2024/2/15/el-70-de-los-casos-de-cancer-infantil-en-mexico-se-diagnostican-en-etapas-avanzadas-advierte-especialista-107805.html?utm_source=chatgpt.com [Fecha de consulta: 05 de marzo de 2025]
⁴El financiero. Día internacional contra el Cáncer Infantil. Recuperado del sitio: https://www.elfinanciero.com.mx/salud/2024/02/14/dia-internacional-contra-el-cancer-infantil-70-de-los-casos-se-detectan-en-etapas-avanzadas/?utm_source=chatgpt.com [Fecha de consulta: 05 de marzo de 2025]



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

y cuidado de sus hijas e hijos durante tratamientos prolongados, hospitalizaciones o emergencias médicas.

El tratamiento del cáncer infantil es complejo y prolongado, abarcando quimioterapia, radioterapia, cirugías y, en algunos casos, trasplantes de médula ósea. Este proceso requiere la presencia y apoyo constante de los padres o tutores, quienes enfrentan la difícil tarea de equilibrar sus responsabilidades laborales con el cuidado de sus hijas e hijos enfermos.

En Jalisco queremos que la vida de nuestras niñas, niños y adolescentes con cáncer no dependa de voluntades, la estrategia que se ha creado es respaldada por diferentes herramientas, únicas a nivel nacional que garantizan la identificación de casos, un fondo para su tratamiento, así como la atención y seguimiento en las diferentes etapas del padecimiento.

El Registro Estatal de Personas con Cáncer (REPCA), es un sistema desarrollado por la Secretaría de Salud Jalisco y la Coordinación General de Innovación Gubernamental que alberga un registro nominal de todas las niñas, todos los niños y adolescentes con cáncer, para facilitar el seguimiento según el tipo de padecimiento y el tratamiento, lo que contribuye a mejorar la administración de recursos, ya que la plataforma permite identificar las necesidades específicas de medicamentos y transparentar los procesos.

Por otro lado, el Gobierno del Estado a través de la Secretaría de Salud ha trabajado mediante la adquisición de medicamentos para asegurar el tratamiento de las niñas, los niños y adolescentes con cáncer, en 2022 se adquirieron más de 9 mil piezas de medicamentos y para 2023 se destinaron al Fondo para la atención integral del Cáncer infantil un recurso que asciende casi a 26 millones de pesos.

Asimismo, destaca la Ley para Detección Temprana y Tratamiento Oportuno e Integral de Cáncer en la Infancia y Adolescencia. Se trata de la primera ley en su tipo en el país que garantiza la atención del cáncer infantil en sus distintas etapas, desde la prevención y el diagnóstico hasta el tratamiento, rehabilitación y seguimiento de los infantes que padecen esta enfermedad.

Actualmente, la Legislación para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus municipios, no contempla de manera específica permisos laborales justificados y remunerados para padres de niños con cáncer. Esta omisión provoca que muchos trabajadores se vean obligados a ausentarse sin goce de sueldo o, en el peor de los casos, sean despedidos por inasistencias relacionadas con la atención médica de sus hijas e hijos. Aunque no se disponen de estadísticas oficiales sobre el número de servidores públicos despedidos por esta causa, es evidente que la falta de protección legal agrava la situación económica y emocional de las familias afectadas.

La ausencia de un marco legal que garantice permisos laborales adecuados no solo vulnera los derechos laborales de los servidores públicos de nuestro estado, sino que también impacta negativamente en la recuperación y bienestar de las niñas los niños y



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

adolescentes con cáncer. La presencia de los padres durante el tratamiento es fundamental para el apoyo emocional del menor para la toma de decisiones médicas informadas.

Diversos países han reconocido la importancia de otorgar permisos laborales especiales para padres cuyos hijas e hijos con enfermedades graves, incluyendo el cáncer. Estas políticas buscan proteger el empleo y garantizar ingresos durante el periodo de tratamiento, reduciendo el estrés financiero y permitiendo que los padres se concentren en el cuidado de sus hijas e hijos.

En este contexto, resulta imperativo que Jalisco adopte medidas similares para apoyar a las familias afectadas por el cáncer infantil.

La reforma propuesta a la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios tiene como objetivo principal establecer el derecho de los trabajadores a permisos laborales justificados y remunerados cuando sus hijas e hijos menores de edad sean diagnosticados con cáncer.

Los puntos clave de la reforma incluyen:

- 1. Permiso laboral con goce de sueldo:** Otorgar a los servidores públicos el derecho a ausentarse de sus labores con remuneración para atender las necesidades médicas de sus hijos con cáncer.
- 2. Protección contra despidos:** Prohibir el despido, sanción o cualquier represalia laboral derivada de las ausencias justificadas por esta causa.
- 3. Duración y condiciones del permiso:** Establecer que la duración y condiciones del permiso serán determinadas por el médico tratante y reguladas por las autoridades laborales competentes.
- 4. Preservación de derechos laborales:** Garantizar que el otorgamiento de este permiso no afecte la antigüedad, derechos laborales ni prestaciones del servidor público.

Esta reforma no solo fortalecerá los derechos de los servidores públicos, sino que también contribuirá a mejorar la calidad de vida de los niños con cáncer y, contribuirá a una sociedad más justa y solidaria. Al garantizar que los padres puedan acompañar a sus hijas e hijos durante el tratamiento del cáncer sin temor a perder su empleo o ingresos, se fortalece el tejido social y se promueve el bienestar integral de la niñez jalisciense.

En la legislación mexicana ya existe una disposición similar en el sector privado. El artículo 170 Bis de la Ley Federal del Trabajo establece la posibilidad de que los trabajadores cuyos hijos padezcan cáncer puedan acceder a permisos con goce de sueldo para el cuidado de sus hijas e hijos, según los lineamientos de la ley del seguro



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

social. Aunado a esto, el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social regula con mayor profundidad los mecanismos de cobertura y apoyo para estos trabajadores al establecer que la licencia tendrá una vigencia de uno y hasta veintiocho días.

Sin embargo, esta disposición no aplica para los trabajadores del sector público, lo que genera una falta de regulación legal y un trato desigual entre empleados del sector privado y servidores públicos que se encuentran en la misma situación, por lo que se busca homologar la legislación para ambos sectores.

El partido Verde Ecologista de México en Jalisco refrenda su compromiso con las niñas, los niños y adolescentes que padecen cáncer al proponer esta reforma, mediante la cual se pretende aprobar un permiso laboral para que sus padres puedan cuidarlos sin el riesgo de perder su trabajo. Con esta iniciativa, se busca consolidar una legislación que proteja a las familias en situaciones vulnerables y fomente un Estado más humano y solidario.

Al aprobar esta iniciativa, Jalisco daría un paso importante hacia una legislación más justa y sensible con las familias que enfrentan esta enfermedad. Garantizar el derecho de los servidores públicos a cuidar a sus hijas e hijos críticos no solo es un acto de justicia social, sino también un compromiso con la niñez y con el derecho a la salud de los menores.

En conclusión, es imperativo que el Estado reconozca la necesidad de esta reforma y actúe en consecuencia para brindar apoyo a las familias que enfrentan el cáncer infantil. Con esta modificación legislativa, Jalisco se consolidará como un estado que protege tanto los derechos laborales de los servidores públicos como la salud y bienestar de la niñez.

Por lo anterior, esta iniciativa busca reformar la legislación con el objetivo de establecer el derecho de los trabajadores del sector público, a contar con un permiso justificado en caso de que su hijo sea diagnosticado con cáncer infantil y requiera atención médica urgente o en fases críticas de la enfermedad, garantizando el derecho de los trabajadores a acompañar y cuidar a sus hijas e hijos en momentos críticos de su enfermedad sin el riesgo de perder su empleo o enfrentar dificultades económicas. Asimismo, fortalece el derecho a la salud y bienestar de los menores con cáncer infantil, asegurando que reciban la atención necesaria con el apoyo de sus familias.

Por ello, los servidores públicos cuyos hijos menores de edad sean diagnosticados con cáncer infantil tendrán derecho a un permiso laboral justificado con goce de sueldo, garantizando su estabilidad laboral y derechos adquiridos, bajo condiciones como cuando el menor requiera hospitalización urgente, intervención médica inmediata o tratamiento especializado que exija la presencia del servidor público o cuando en las etapas críticas de la enfermedad, incluyendo procedimientos de alto riesgo, crisis médicas o cuidado paliativos, para asistir a consultas médicas, terapias, estudios clínicos o procedimientos esenciales para el tratamiento del menor, previa presentación de la documentación médica expedida por un profesional de la salud autorizado; el permiso podrá ser otorgado de manera continua o intermitente, según lo requiera el



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

tratamiento del menor, y su duración estará sujeta a la evaluación y certificación médica correspondiente.

Las instituciones empleadoras deberán establecer mecanismos ágiles y eficientes para la tramitación de estos permisos, garantizando la protección de los derechos laborales del servidor público y el acceso oportuno al beneficio, formando sus propios reglamentos al respecto; por ello, esta iniciativa respecto de los ámbitos económicos o presupuestal, social, jurídico tienen sus particularidades.

Así pues, el permiso expedido al padre o madre servidor público, se propone que tenga una vigencia de uno y hasta veintiocho días por año; y podrá expedirse cuando sea necesario durante un periodo máximo de tres años, mismos que no necesariamente deberán ser continuos, buscando con ello el equilibrio entre el trabajo y las condiciones de los servidores públicos, sin generar menoscabos a las partes, pero sí garantizando este derecho; luego entonces, el permiso planteado busca facilidades de apoyo y atención en la materia, buscando acotar también ello para no generar menoscabos a la entidad pública.

Las repercusiones que podría tener esta iniciativa de ley en los aspectos jurídico, económico, social y presupuestal son reconfortantes en general para la sociedad jalisciense; las repercusiones sociales serían: mejorar en la calidad de vida familiar, al permitir que los padres permanezcan junto a sus hijos durante los tratamientos, se fortalece el apoyo emocional, lo que contribuye a una mejor recuperación del menor; reducción del estrés y la ansiedad, tanto para los padres como para los hijos, contar con la presencia y el respaldo familiar en momentos críticos disminuye la carga emocional y psicológica; fortalecimiento del tejido social, ya que la iniciativa promueve una sociedad más solidaria y empática, reconociendo la importancia del acompañamiento en situaciones de salud graves.

Las repercusiones económicas son: la reducción de costos en salud a largo plazo, puesto que un mejor acompañamiento parental puede contribuir a la adherencia al tratamiento, lo que puede traducirse en una recuperación más rápida y menor tiempo de hospitalización, reduciendo costos en el sistema de salud; mayor estabilidad económica para las familias, al evitar el despido de los padres se garantiza el sostenimiento económico del hogar, previniendo crisis financieras que podrían derivar en pobreza o endeudamiento; disminución del impacto económico en el Estado, ya que la prevención del desempleo reduce la necesidad de subsidios o apoyos gubernamentales para familias en situación de vulnerabilidad y; el aumento de la productividad a largo plazo, pues los empleados que no están preocupados por la pérdida de su trabajo debido a una situación crítica pueden mantener su compromiso y desempeño en sus funciones laborales a futuro.

Finalmente, las repercusiones jurídicas son: protección de los derechos humanos al garantizar el principio del interés superior del menor, cumpliendo de estándares internacionales al alinearse con convenios y tratados internacionales sobre los derechos laborales y derechos de la infancia, seguridad jurídica para los trabajadores al otorgar



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

permisos laborales específicos evitando despidos injustificados o discriminación laboral derivada de la situación médica de una hija e hijo y, el fortalecimiento de la responsabilidad social empresarial.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en los artículos 148, y 154 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del estado de Jalisco, el suscrito Diputado integrante de la LXIV Legislatura someto a consideración de esta H. Asamblea Legislativa, la siguiente:

INICIATIVA DE LEY que reforma el artículo 42 y adiciona el 44 Quáter de la LEY PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS.

ARTÍCULO ÚNICO. *Se reforma el artículo 42 y adiciona el 44 Quáter de la LEY PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS, para quedar como sigue:*

Artículo 42. (...)

(...)
(...)
(...)
(...)
(...)

*A las y los servidores públicos se les podrá otorgar el permiso con goce de sueldo o justificar la falta, en caso de requerir tramitar o acudir a diligencias ministeriales, judiciales o análogas, relacionadas con los casos en que sean víctimas de violencia en razón de género, siempre que justifiquen tal situación o **cuyos hijas e hijos menores de edad sean diagnosticados con cáncer infantil.***

Artículo 44 Quáter. *Los servidores públicos cuyos hijos menores de edad sean diagnosticados con cáncer infantil tendrán derecho a un permiso laboral justificado con goce de sueldo; garantizando su estabilidad laboral y derechos adquiridos, bajo las siguientes condiciones:*

I. *Cuando el menor requiera hospitalización urgente, intervención médica inmediata o tratamiento especializado que exija la presencia del servidor público;*

II. *Durante las etapas críticas de la enfermedad, incluyendo procedimientos de alto riesgo, crisis médicas o cuidados paliativos, conforme a lo certificado por una institución de salud pública o privada debidamente reconocida;*

III. *Para asistir a consultas médicas, terapias, estudios clínicos o procedimientos esenciales para el tratamiento del menor, y su duración estará sujeta a la evaluación y certificación médica correspondiente;*



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

IV. El permiso podrá ser otorgado de manera continua o intermitente, según lo requiera el tratamiento del menor, y su duración estará sujeta a la evaluación y certificación médica correspondiente;

V. En caso de controversia sobre la necesidad o extensión del permiso, se privilegiará el principio de interés superior del menor y podrá solicitarse una segunda opinión médica por parte de una institución de salud pública;

VI. El otorgamiento de este permiso no afectará la antigüedad, los derechos laborales ni las prestaciones del servidor público. Asimismo, queda prohibida cualquier forma de represalia, despido, sanción administrativa o cualquier otra afectación derivada del ejercicio de este derecho; y

VII. Las instituciones empleadoras deberán establecer mecanismos ágiles y eficientes para la tramitación de estos permisos, garantizando la protección de los derechos laborales del servidor público y el acceso oportuno al beneficio.

El permiso expedido al padre o madre del servidor público, tendrá una vigencia de uno y hasta veintiocho días por año; y podrá expedirse cuando sea necesario durante un periodo máximo de tres años, mismos que no necesariamente deberán ser continuos.

INFOLEJ 656-LXIV

Los derechos fundamentales han experimentado un avance significativo gracias a la reforma de la constitución federal de 2011, lo que ha implicado una gran progresividad en beneficio de todas y todos los ciudadanos del estado mexicano. En este contexto, es crucial que el reconocimiento de los derechos de las mujeres siga siendo progresivo para que su evolución sea vital en el desarrollo social. Es por todo lo anterior que, a lo largo de la historia parlamentaria, los legisladores verdes, hemos buscado influir en temas clave para este objetivo y, en esta ocasión, no es la excepción.

El papel de la mujer ha jugado muchos roles a lo largo de la historia universal y contemporánea, hoy en día se puede decir que depende en mucho de la sociedad en donde ésta se desenvuelva para observar el grado de derechos que puede tener, ya que si bien en la mayoría de los países europeos, es revalorado su papel, caso muy distante es en Latinoamérica. Un asunto en concreto, son las madres solteras y mujeres embarazadas trabajadoras, ya que a pesar de los avances significativos que la mujer ha tenido, como lo establecen diversos instrumentos internacionales en los que México forma parte, y de la igualdad ante el varón que en la Constitución de nuestro país se estipula, la maternidad de la mujer siempre será para ésta un tema por demás complicado y complejo.



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

Aunque las políticas e iniciativas en favor de las mujeres han logrado cambios históricos en beneficio de la sociedad, existen prácticas desiguales en el mercado laboral y el desarrollo humano que impiden que toda persona crezca, se desarrolle y potencialice sus capacidades. En el caso de las mujeres embarazadas y madres solteras este piso dispar es más notorio, pues no solo se enfrentan a diversos factores que les impide seguir escalando laboralmente, sino que la mayor parte del tiempo tienen que elegir entre la maternidad y su crecimiento profesional.

El despido de mujeres por embarazo, es la primera causa de discriminación en el país, pues aún en la actualidad la maternidad es vista por la ley y los empleadores como una carga que les genera más costos que beneficios, y no como el derecho natural de las mujeres a procrear y formar una familia.

Cabe resaltar que esta arbitrariedad no es exclusiva de las empresas de ordenamiento privado, sino que en la misma administración pública existen omisiones respecto a estas prácticas discriminatorias a las mujeres embarazadas y madres solteras.

De acuerdo con el INEGI, excluyendo a las mujeres separadas, divorciadas o ciudad, aproximadamente 14 millones de mujeres solteras mayores de 12 años en México son madres, es decir, hoy en México la estructura social y la forma de entender la relación entre el individuo y el entorno no es adecuada para las mujeres porque la realidad es arbitraria e irracionalmente excluyente. Es importante recalcar que esta no es la razón de la falta de voluntad o capacidad personal, sino que la incapacidad de adaptación significa que el individuo (en este caso las madres solteras) está relacionado con los requerimientos laborales.⁵

En este sentido, es esencial reflexionar sobre la cultura laboral para evitar el despido de las mujeres por embarazo o por ser madres solteras, revisar la legislación existente en materia laboral y de salud, además de hacer un llamado a las y los empresarios para generar políticas de inclusión en sus centros de trabajo, para que de este modo se tomen acciones para combatir este flagelo social.

En razón de lo anterior, es que presento la siguiente iniciativa con la finalidad de contribuir, en los términos planteados por la presente, en la lucha por la equidad de género en el área laboral que se vive en la sociedad hoy en día; teniendo como principal objetivo establecer en la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, el impedimento o prohibición de forma expresa para que las mujeres embarazadas y madres solteras no sean despedidas por causas de embarazo; ello como una manera de eliminar la discriminación que prevalece en nuestra sociedad hacia el género femenino.

⁵ Ricardo Bucio Mújica. "La apuesta obligada de las madres solteras en México". Fecha de publicación: SD. Disponible en: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias1d=515&id_opcion=412&op=448 [Fecha de consulta: 5 de diciembre de 2024]



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

En consonancia con lo anterior, la propia Constitución Federal de nuestro país establece la protección de la organización y el desarrollo familiar, reconociendo la igualdad entre el hombre y la mujer:

“Artículo 4o.- La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.”⁶

Aunado a lo anterior, la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 25, asienta el derecho a los cuidados y asistencia especiales en la maternidad y la infancia:

“ 1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivencia, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social”

De la misma forma, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre en su artículo VII establece que:

“Toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tiene derecho a protección, cuidados y ayuda especiales.”

También la Convención sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales contempla en su artículo 10 párrafo 2, en relación con la maternidad que:

“ Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.”

Por otro lado, y haciendo un énfasis en la maternidad como función social, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer en su artículo 5 inciso b), establece que los Estados parte tomarán todas las medidas apropiadas para: “b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.”.

⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en:
<https://diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

Finalmente, aunque el argumento constitucional por sí mismo implicaría una perfecta justificación para determinar la validez de la iniciativa que se propone, es necesario rescatar las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas, que, con el objetivo de disminuir la discriminación hacia las mujeres en un entorno familiar cambiante, propone lo siguiente:

1. *Instaurar leyes de familia basadas en la diversidad, igualdad y la no discriminación.*
2. *Garantizar servicios públicos accesibles y de calidad para apoyar a las familias y promover la igualdad de género.*
3. *Garantizar el acceso de las mujeres a ingresos propios adecuados.*
4. *Proveer tiempo, dinero y servicios para cuidar dentro y fuera de la familia.*
5. *Prevenir y responder a la violencia contra las mujeres en el entorno familiar.*
6. *Implementar políticas y normativas migratorias orientadas a las familias y a los derechos de las mujeres.*
7. *Mejorar las estadísticas sobre familias y hogares con enfoque de género.*
8. *Garantizar los recursos necesarios para políticas orientadas a las familias.⁷*

En resumen, los distintos tratados y acuerdos internacionales signados por México conceden especial protección a las madres antes y después del parto; asimismo, promueven una adecuada comprensión de la maternidad como función social, promoviendo la atención sanitaria prenatal y postnatal apropiada a las madres y garantizando el derecho de los niños del más alto nivel posible de salud y servicios sanitarios.

Sin embargo, es evidente que, aunque haya avances en la prevención de la discriminación de las mujeres, aún no se adopta el enfoque de no dejar a nadie atrás, ignorándose en las políticas públicas y los avances legislativos, la necesidad de blindar jurídicamente a grupos de mujeres socialmente vulnerables. Y dada la realidad estatal, donde a una mujer se le discrimina si es madre soltera o si está embarazada, se deben adaptar las recomendaciones, aceptando que mientras no cambie socialmente el entorno de este sector poblacional, se deben establecer programas, políticas y proyectos que benefician a las madres solteras y las mujeres embarazadas.

Es por lo antes expuesto que, se considera importante integrar en nuestro marco jurídico lo que está expresamente tutelado en los distintos tratados internacionales signados por México, por nuestra Constitución Política Federal y diversos ordenamientos en materia de salud y de asistencia social en aras de velar por el desarrollo y cuidado de la maternidad como un bien social que el estado protege.

Esta iniciativa tiene como objetivo fomentar, desde una perspectiva social y política, una cultura de equidad que se traduzca en igualdad de oportunidades y en el reconocimiento de las habilidades de las mujeres embarazadas y madres solteras, así como alinear la etapa del embarazo en la vida de las mujeres con las actividades

⁷ ONU-Mujeres. "El progreso de las Mujeres en el Mundo 2019, 2020". Fecha de publicación: 2021.



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

Dictamen de Ley que aprueba modificar los artículos 43, 44 bis, 44 ter, 54 y 55 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, así como adicionar el artículo 44 quáter de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.

NÚMERO
DEPENDENCIA

laborales propias, lo que a su vez, representa una oportunidad para fortalecer la protección de la organización y el desarrollo familiar, así como asegurar el correcto funcionamiento del Gobierno Estatal en pro a las mujeres dentro de la sociedad.

Por lo que se propone de forma concreta el reformar el artículo 43 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, para que las mujeres durante el embarazo, además de no realizar trabajos que exijan un esfuerzo considerable o signifiquen un peligro para su salud, en relación con la gestación; se contemple como protección en esta etapa la posibilidad de no poder ser cesadas, es decir, que durante el periodo que comprende el embarazo, ninguna mujer pueda ser cesada, dándole la protección y garantía en dicha etapa de su vida y asegurando la integridad económica para el sostenimiento del embarazo, produciéndose así una seguridad social con mayor amplitud.

Cabe indicar, que cualquier procedimiento no podrá culminar con un cese en dicha etapa, sino que, de existir, este quedará suspendido o pendiente de resolución, buscando con ello la mayor protección a la mujer dentro del ámbito público; luego entonces, la presente iniciativa cubre debidamente y garantiza un buen desarrollo del embarazo de la mujer.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en los artículos 148, y 154 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Jalisco, el suscrito Diputado integrante de la LXIV Legislatura someto a consideración de esta H. Asamblea Legislativa, la siguiente:

INICIATIVA DE LEY que reforma el artículo 43 de la LEY PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS.

ARTÍCULO ÚNICO. *Se reforma el artículo 43 de la LEY PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS para quedar como sigue:*

Artículo 43. *Las mujeres durante el embarazo, no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable o signifiquen un peligro para su salud, en relación con la gestación; **asimismo, no podrán ser cesadas durante este periodo;** gozarán siempre de noventa días más, después del mismo; durante estos periodos percibirán el sueldo íntegro que les corresponda. Lo anterior, independientemente de que la autoridad encargada de expedir las incapacidades, las otorgue o no en el momento acertado. Ese lapso se considerará como tiempo efectivo de trabajo.*

(...)
(...)
(...)
(...)



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

Dictamen de Ley que aprueba modificar los artículos 43, 44 bis, 44 ter, 54 y 55 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como adicionar el artículo 44 quáter de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.

NÚMERO

DEPENDENCIA

INFOLEJ 846-LXIV

- I. *La igualdad entre mujeres y hombres es un principio constitucional en México. El artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos⁸ establece que el hombre y la mujer son iguales ante la ley. Esta garantía constitucional se complementa con la obligación del Estado de promover condiciones que permitan la igualdad sustantiva y la eliminación de cualquier forma de discriminación por razones de género explicitada en el artículo 1° de la mencionada carta magna.*

En este sentido, la implementación de políticas públicas como la licencia de paternidad resulta esencial para fomentar la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y crianza, tradicionalmente asignadas a las mujeres. Garantizar que los hombres también puedan ejercer su derecho a cuidar de sus hijas e hijos contribuye a equilibrar las responsabilidades familiares y laborales, avanzando así hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

- II. *En el ámbito internacional, México ratificó la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (también conocida como CEDAW por sus siglas en inglés) en 1981 (DOF: 12/05/1981)⁹, convirtiéndose en un compromiso internacional por eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres en los ámbitos político, económico, social, cultural y familiar. La CEDAW obliga a los Estados parte a adoptar medidas legislativas, administrativas y de otra índole para garantizar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres. En particular, la CEDAW promueve la igualdad en el trabajo y la familia, exhortando a los países a implementar políticas que permitan la participación equitativa de los hombres en las responsabilidades domésticas y de cuidado, para así eliminar los roles estereotipados de género que asignan exclusivamente a las mujeres estas tareas. Esto incluye la recomendación de establecer licencias parentales para ambos padres y promover la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. Es así, que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, órgano encargado de supervisar el cumplimiento de la Convención, ha emitido observaciones para fortalecer las políticas públicas que fomenten la igualdad laboral y la corresponsabilidad familiar, incluyendo la ampliación de la licencia de paternidad. Tal es el caso de las observaciones emitidas sobre el noveno informe periódico de México en 2018 (CEDAW/C/MEX/CO/9), en el que en su párrafo 40 señala lo siguiente:*

“El Comité reitera sus recomendaciones anteriores (CEDAW/C/MEX/CO/7-8, párr. 29) y recomienda al Estado parte que:

⁸ <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/cpeum/documento/cpeum.pdf>

⁹ https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4646605&fecha=12%2F05%2F1981#gsc.tab=0



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

(...)

c) Vigile y haga cumplir las leyes de protección y promoción de las licencias de maternidad, aumente los incentivos para que los hombres ejerzan su derecho a la licencia parental y agilice la aprobación de la política nacional de cuidado para ofrecer servicios de guardería suficientes y adecuados”¹⁰.

III. Por su parte, nuestro país ratificó la Convención sobre los Derechos del Niño en septiembre de 1990¹¹, misma que en su artículo 18,¹² establece que la crianza de las y los niños es responsabilidad primordial de ambos padres y que el Estado debe brindar la asistencia necesaria para apoyar esta función. Los Estados Partes se comprometen a garantizar que ambos padres compartan obligaciones comunes en el desarrollo de la niñez, siempre velando por su interés superior. Para ello, proporcionarán apoyo adecuado a los padres y representantes legales, así como servicios e instalaciones para el cuidado infantil, asegurando que hijas e hijos de padres trabajadores tengan acceso a estos recursos.

IV. Asimismo, en el marco de la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de la CEPAL, se emitieron los llamados Compromisos de Buenos Aires, donde se establecieron 54 acuerdos que buscan implementar medidas en los países miembros para impulsar la igualdad de género en las dimensiones económica, social y ambiental. Entre estos se encuentra el Acuerdo 10, cuyo contenido dicta lo siguiente:

“Diseñar y aplicar políticas de Estado que favorezcan la corresponsabilidad de género y permitan superar los perjudiciales roles, comportamientos y estereotipos sexistas mediante normativas orientadas a establecer o ampliar las licencias parentales para las diversas formas de familias, así como otros permisos de cuidado de personas en situación de dependencia, incluidos permisos de paternidad irrenunciables e intransferibles”¹³.

V. Un gran número de países pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) han implementado acuerdos laborales favorables a los padres para reducir algunas de las barreras que les dificultan pasar más tiempo con sus hijas e hijos. Ejemplo de estas medidas incluyen las licencias laborales en torno al parto o cuando las hijas e hijos son pequeños, así como apoyo para el cuidado infantil, servicios de atención extraescolar y flexibilidad para adaptar las prácticas laborales (World Policy Analysis Center,

¹⁰ https://hchr.org.mx/wp/wp-content/themes/hchr/images/doc_pub/N1823803.pdf

¹¹ https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4701290&fecha=25/01/1991#gsc.tab=0

¹² <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>

¹³ XV Conferencia Regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe, 2023.

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6ef02df9-68a1-4d75-a707-f753a31405ae/content>



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

2019).¹⁴ Sumado a ello, el documento señala que en las últimas dos décadas, varios gobiernos de la OCDE han tomado medidas para promover políticas que incentiven a los padres a dedicar más tiempo al cuidado de los hijos y promover una división más equitativa del trabajo de cuidado.

- VI. En el mismo tenor, diversos estudios nacionales e internacionales evidencian que la carga desproporcionada de los trabajos de cuidado recae principalmente en las mujeres, lo que limita su participación laboral y su desarrollo profesional. Por ejemplo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) reporta que las mujeres mexicanas de 15 años y más dedican en promedio 37.9 horas semanales a labores de cuidado, mientras que los hombres dedican 25.6 horas. Además, el 28.8% de las mujeres cuidadoras no puede trabajar fuera de casa y el 23% ha tenido que dejar de trabajar debido a estas responsabilidades, afectando directamente su participación en el mercado laboral.¹⁵

Asimismo, el Instituto Latinoamericano de Servicios Sociales (ILSB) señala que las mujeres que realizan labores de cuidado enfrentan dobles y triples jornadas, con impactos negativos en su salud física y emocional, y deben compatibilizar estas cargas con otras actividades sociales y laborales, lo que limita su desarrollo profesional y personal (ILSB, 2023).¹⁶

Por su parte, el Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo (IPC-IG) y la Oficina Regional de UNICEF para América Latina y el Caribe (UNICEF LACRO) publicaron un estudio sobre los beneficios de invertir en las licencias parentales remuneradas para ambos padres, argumentando que son clave para promover la igualdad de género en tanto que reconoce la carga del trabajo de cuidado, históricamente no remunerado y mayormente asumido por las mujeres. Si bien se reconoce que la participación femenina en el mercado laboral ha aumentado en América Latina y el Caribe, también se señala que las mujeres siguen siendo las principales cuidadoras. Por tal razón, incluir a los padres en estas licencias fomenta la corresponsabilidad parental y avanza hacia una igualdad real.¹⁷

- VII. Para evidenciar la marcada desigualdad en la distribución del trabajo doméstico y de cuidado, basta mirar los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2024), donde queda de manifiesto que las mujeres dedican en

¹⁴ World Policy Analysis Center. (2019). Parental leave and related policies in OECD countries. UCLA Fielding School of Public Health. https://www.worldpolicycenter.org/sites/default/files/WORLD%20Report%20-%20Parental%20Leave%20OECD%20Country%20Approaches_0.pdf

¹⁵ <https://www.cepal.org/es/enfoques/cuidar-mexico-ambito-familiar-un-sistema-publico>

¹⁶ <https://ilsb.org.mx/wp-content/uploads/2024/10/Mujeres-que-cuidan.pdf>

¹⁷ IPC-IG y UNICEF. (2020). Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe- políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna. Brasília y Ciudad de Panamá: Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia- Oficina Regional para América Latina y el Caribe. https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad_y_paternidad_en_el_lugar_de_trabajo_en_ALC.pdf



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

promedio 42 horas semanales a trabajos no remunerados de cuidado y tareas domésticas, mientras que los hombres dedican solo 14 horas.¹⁸

Esta desigualdad contribuye a que las mujeres enfrenten mayores obstáculos para acceder a empleos formales, a puestos de liderazgo y a salarios equitativos. El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO, 2024) señala que esta brecha de género en el trabajo doméstico se traduce en una diferencia salarial promedio del 18% a favor de los hombres.¹⁹

- VIII. *El informe "Women, Business and the Law" de 2024 realizado por el Banco Mundial,²⁰ destaca que leyes más igualitarias en materia de licencias parentales están asociadas con mejores resultados para las mujeres en el empleo y los salarios, al facilitar su reincorporación al trabajo y promover la distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado. En otras palabras, que la ampliación de la licencia de paternidad es una medida clave para avanzar hacia la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y la igualdad laboral.*

El informe subraya que la igualdad legal en el acceso a licencias parentales promueve la distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado, facilita la reincorporación de las mujeres al trabajo y contribuye a reducir las brechas de género en el mercado laboral. Asimismo, el reporte enfatiza que el avance hacia marcos legales más igualitarios, junto con sistemas de apoyo efectivos para su implementación, es clave para el empoderamiento económico de las mujeres y para que las sociedades puedan aprovechar plenamente su potencial productivo.

- IX. *La evidencia empírica indica que las políticas de licencia de paternidad tienen un impacto positivo en la corresponsabilidad familiar y contribuyen a la transformación de los patrones culturales tradicionales de género. Un estudio realizado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2016),²¹ sobre permisos de paternidad reveló que los hombres que hacen uso de estas licencias muestran cambios significativos en sus actitudes hacia la igualdad de género y el reparto equitativo de las tareas de cuidado.*

Este cambio no solo favorece una mayor participación masculina en las labores domésticas y de crianza, sino que también promueve un entorno más equitativo para el desarrollo integral de los hijos y el bienestar familiar. Además, investigaciones complementarias señalan que la ampliación y promoción del

¹⁸ <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/CSTNRHM/CSTNRHM2023.pdf>

¹⁹ <https://imco.org.mx/nueve-de-cada-10-personas-que-dejan-el-mercado-laboral-por-realizar-cuidados-son-mujeres/>

²⁰ Banco Mundial. (2024). Women, Business and the Law 2024. Washington, DC: World Bank.

https://bit.ly/WBL2024_FullReport

²¹ Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2016). Permisos de paternidad en México: Avances y desafíos.

https://semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Estudios_Diagnosticos/Investigacion_Permisos_Paternidad.pdf



GOBIERNO
DE JALISCO

PODER
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

permiso de paternidad contribuyen a reducir la carga desproporcionada que históricamente recae sobre las mujeres, fortaleciendo así la igualdad sustantiva en el ámbito laboral y familiar (Heymann et al., 2017²²; INMUJERES, 2016).

- X. *En los últimos años, México ha avanzado significativamente en la regulación de la licencia de paternidad, mostrando un compromiso con la igualdad de género y la corresponsabilidad parental. Diversas entidades federativas han impulsado reformas en sus respectivas legislaciones laborales para ampliar la duración de las licencias de paternidad otorgadas a los trabajadores del sector público.*

En 2019, Nuevo León estableció un modelo gradual que incrementó la licencia hasta alcanzar 60 días en 2025. Por su parte, en 2020 el Estado de México otorgó 45 días, mientras que Hidalgo aprobó 56 días. En 2021, Quintana Roo realizó modificaciones legales que lo pusieron como líder en la materia, con 60 días completos. Por su parte, la Ciudad de México estableció 45 días de licencia de paternidad en 2023.

Estas reformas, que van de 45 a 60 días, evidencian una tendencia nacional hacia licencias más extensas, reconociendo el cuidado como derecho laboral fundamental y promoviendo la equidad de género, un esfuerzo por homologar estos permisos con los estándares internacionales que promueven la igualdad de género y la corresponsabilidad familiar.

- XI. *El 12 de mayo de 2025, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) emitió una resolución²³ de la Acción de Inconstitucionalidad 181/2023 presentada por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos²⁴, misma en la que se declaró inválida la duración de la licencia de paternidad establecida en el artículo 29 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios del Estado de Baja California Sur debido a que la diferencia en los plazos entre la licencia de maternidad (de noventa días) y la de paternidad (de diez días) es infundado e inconstitucional.*

Esta decisión de la SCJN representa un avance jurídico de gran relevancia, pues estableció un precedente fundamental al reconocer que la disparidad en la duración de las licencias de maternidad y paternidad constituye una forma de discriminación, refuerza estereotipos de género y contraviene el interés superior de la niñez.

²² Heymann, J., Raub, A., & Earle, A. (2017). Creating and Using New Data Sources to Analyze the Relationship Between Social Policy and Global Health: The Case of Paid Parental Leave. Public Health Reviews.

https://www.researchgate.net/publication/51566747_Creating_and_Using_New_Data_Sources_to_Analyze_the_Relationship_Between_Social_Policy_and_Global_Health_The_Case_of_Maternal_Leave

²³

<https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento/2025-05-12/43.%2012%20de%20mayo%20de%202025.pdf>

²⁴ https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2023-10/Acc_Inc_2023_181.pdf



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

Con esta sentencia, se creó una jurisprudencia con alcance nacional que sirve de base en la interpretación y aplicación de cualquier norma jurídica, ya sea de carácter federal, estatal o municipal.

- XII. *La duración actual de la licencia para acompañar a la madre y cuidar a su hijo o hijo recién nacido, limita el derecho de los varones a participar activamente en la crianza desde el inicio y refuerza estereotipos tradicionales que colocan a las mujeres como principales cuidadoras y a los hombres como proveedores. Esta visión resulta incompatible con los principios de igualdad y corresponsabilidad, claves en una sociedad democrática.*

Cuando las leyes permiten la participación de los hombres en el cuidado, ellos experimentan cambios personales en sí mismos en tanto varones, reconociendo el valor y la habilidad de involucrarse en los trabajos de cuidado. Asimismo, pueden llegar a cuestionar la noción masculina y hegemónica del trabajo, adoptando perspectivas tradicionalmente asumidas por las mujeres sobre la necesidad de un equilibrio entre el trabajo y la familia (Doucet, 2017).²⁵

- XIII. *La ampliación de la licencia de paternidad a 60 días es una medida que reconoce el derecho de los varones a cuidar y el derecho de las mujeres a no ser las únicas cuidadoras. Sumado a ello, las niñas y los niños tienen derecho a ser cuidados por ambos padres, a vivir en hogares donde el afecto, el tiempo y la responsabilidad no se distribuyan en función del género, sino del compromiso y la corresponsabilidad.*

Para el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la presencia activa y el compromiso de los padres tienen un impacto positivo en el desarrollo y bienestar integral de sus hijos e hijas. Sumado a ello, que el acceso a la licencia de paternidad favorece que los varones puedan ejercer plenamente su rol paternal y simultáneamente facilitar el regreso de la madre a sus actividades públicas y profesionales.²⁶

Cuando los padres participan en el cuidado, se convierten también en referentes emocionales para sus hijos e hijas, fomentando la cultura de igualdad, respeto y paz dentro del hogar. Un estudio que problematiza el sistema de permisos parentales suizo, sostiene que este tipo de licencias generan diversos efectos en las dinámicas de género y en la manera en que se entiende la paternidad. A nivel institucional, ayudan a establecer nuevas expectativas respecto a los hombres

²⁵ Doucet, Andrea. (2017). "The Ethics of Care and the Radical Potential of Fathers Home Alone on Leave: Care as Practice, Relational Ontology, and Social Justice". En Margaret O'Brien y Karin Wall (eds.), *Comparative Perspectives on Work-life, Balance and Gender Equality. Fathers on Leave Alone*. Nueva York: Springer. (La sociedad del cuidado y políticas de la vida / Andrea Comelin-Fornés. [et al.]; Coordinación general de Karina Batthyány; Valentina Perrotta; Javier A. Pineda Duque. - 1a ed - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; México: INMujeres; UNAM; Ginebra: UNRISD, 2024. https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-319-42970-0_2.pdf

²⁶ UNICEF. (2017). Padre desde el principio. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. <https://www.unicef.org/es/historias/padre-desde-el-principio>



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

como padres participativos, y en el plano personal, los padres que han hecho uso de estas licencias suelen expresar visiones similares sobre la maternidad y la paternidad, y adquieren un sentido de responsabilidad parental comparable al de las madres.²⁷

- XIV. Como ha quedado sustentado en párrafos anteriores, la ampliación de la licencia de paternidad es una medida clave de justicia social y económica. En primer lugar, porque reduce la carga desproporcionada que enfrentan las mujeres en el ámbito del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, lo que les permite acceder en condiciones más equitativas al mercado laboral, a la educación y al desarrollo profesional. Y en segundo, porque combate la discriminación estructural que enfrentan muchas mujeres en el espacio laboral por el simple hecho de ser madres o potenciales madres.
- XV. Impulsar la paternidad activa es garantizar que los hombres ejerzan plenamente su derecho a cuidar, que las mujeres puedan desarrollar su autonomía, y que las niñas y niños crezcan en entornos donde la equidad no sea una aspiración, sino una realidad cotidiana, una acción encaminada a construir una sociedad más igualitaria y corresponsable. Esta reforma contribuirá a la construcción de una sociedad más justa y equitativa, en la que hombres y mujeres compartan de manera equilibrada las responsabilidades del cuidado.

A partir de las consideraciones recién expuestas, la reforma propuesta versa en el sentido que ilustra el siguiente cuadro:

Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus municipios	
Texto vigente	Propuesta de modificación
Art. 43. [...] [...] En caso de nacimiento de su hijo o hija, el trabajador gozará de una licencia por paternidad remunerada de quince días hábiles. Esta licencia será otorgada desde la fecha de nacimiento, o bien, hasta antes de los tres meses de nacido. [...]	Art. 43. [...] [...] En caso de nacimiento de su hijo o hija, el trabajador gozará de una licencia por paternidad remunerada de sesenta días hábiles. Esta licencia será otorgada desde la fecha de nacimiento, o bien, hasta antes de los tres meses de nacido. [...] Se deroga.

²⁷ Valarino, Isabel (2018). The Swiss Leave Scheme at Crossroads. Gender Equality Implications of Parental and Paternity Leave. Revista Española de Sociología, 27 (3 Supl), pp. 83-105. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6635243>



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

<i>En caso de que fallezca la madre a consecuencia del parto, el padre del niño o niña tendrá derecho a una licencia consistente en seis semanas, con los mismos derechos.</i>	
--	--

INFOLEJ 1154-LXIV

- I. *Es facultad de este Honorable Congreso del Estado de Jalisco, en términos de lo dispuesto por el artículo 35 fracción I, de la Constitución Política del Estado de Jalisco, legislar en todas las ramas del orden interior del estado, expedir leyes, ejecutar actos sobre materias que le son propias, salvo aquellas conferidas al Congreso de la Unión conforme al pacto federal de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*
- II. *Es atribución de los Diputados del Congreso del Estado de Jalisco, presentar Iniciativas de Decreto sobre la creación, reforma, adición, derogación y abrogación de disposiciones sobre el otorgamiento de derechos o imposición de obligaciones a determinadas personas y es relativa a tiempos y lugares específicos, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 135 de la Ley orgánica del Poder Legislativo del Estado de Jalisco en vigor.*
- III. *En cuanto a la justificación y objeto de la presente iniciativa, se exponen a continuación los siguientes puntos que consideran de suma importancia para clarificar el porqué de la misma, bajo este tenor, se parte de lo siguiente:*

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI, durante el año 2023 en nuestro país tuvimos 799,869 (setecientos noventa y nueve mil ochocientos sesenta y nueve), defunciones por diversas causas²⁸, tan solo de enero a septiembre del 2024, se registraron 610 404 defunciones²⁹, lo cual provocó una gran pérdida a cientos de familias, las cuales sufren un trance difícil de superar.

Por dicha razón, la presente iniciativa tiene como finalidad que todas aquellas personas que pasen por un momento doloroso causado por la muerte de un familiar directo, que Se encuentren en un proceso de duelo, puedan gozar de licencia con goce de sueldo, con la finalidad de estar cerca de sus familiares, realizar trámites administrativos, trasladarse al lugar donde se encuentra su familiar y mitigar un poco el dolor que les causa la pérdida de esa persona.

²⁸ <https://www.inegi.org.mx/temas/mortalidad/>

²⁹ <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia/9698>



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

Esta etapa de duelo, se traduce como la etapa posterior a la pérdida de una persona con la que sentimos un vínculo emocional y es absolutamente necesario para reorganizarse sentimental y socialmente y aceptar el hecho de que la persona se ha ido y emprender un nuevo camino con dicha ausencia.

- IV. *Cabe mencionar que existe en el senado de la República un dictamen propuesto por las comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, el que contiene el proyecto de decreto por el que se adiciona una fracción XXIX al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo; se reforman los incisos d) y e) y se adiciona un inciso f) a la fracción VIII del artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, el cual se encuentra registrado en gaceta: LXIV/3SP0-1241116628, la cual quedó en Primera Lectura, en donde Se reconoce el derecho al luto que tiene cualquier trabajador, otorgando una licencia con goce de sueldo mínimo por cinco días.*

- V. *Es por ello la importancia de la presente iniciativa, ya que día con día, en nuestro País y en nuestro Estado, cientos de familias, siguen padeciendo pérdidas familiares irreparables y no cuentan con un sustento jurídico que los ampare para que los patrones les puedan otorgar una licencia por luto, ya que como se mencionó actualmente en la norma laboral vigente, no se cuenta con ninguna obligación por parte de los patrones para que otorguen las licencias o permisos por el fallecimiento de algún familiar directo.*

En la actualidad el otorgamiento de los permisos laborales para ausentarse en estos casos es discrecional y a criterio de los empleadores, los cuales en muchas de las ocasiones tienden a negarte el permiso o bien, si te lo otorgan son descontados de tu nómina o de los días vacacionales correspondientes.

- VI. *En ese tenor, es necesario precisar que actualmente existen diversas disposiciones locales en materia burocrática que ya contemplan dichos permisos o licencias por luto, tales como las de los Estados de México y Guerrero.*

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, contempla a favor de sus trabajadores lineamientos por los que se establece el procedimiento para el otorgamiento de licencias con goce de sueldo por paternidad, adopción y matrimonio, así como criterios adicionales por concepto de cuidados maternos y paternos, fallecimiento de familiares y días económicos³⁰.

Es por ello, que resulta de suma importancia, que nuestro marco jurídico tanto nacional como local, cuenten con esta prerrogativa en favor de las y los trabajadores y no se deje a criterio del gremio patronal.



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

- VII. *En cuanto a las repercusiones jurídicas que implica la adición del artículo 44 Cuater de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, en primer término, se establece que no es violatorio al contenido de ningún Convenio o Tratado Internacional, y mucho menos ningún Derecho Humano Constitucional, al contrario, nuestro sistema jurídico estatal se homologa con otras entidades que ya lo tienen contemplado.*
- VIII. *En cuanto a las repercusiones económicas y presupuestales: en este rubro, no se necesita realizar ninguna modificación al Presupuesto de Egresos del Estado, por lo que no tiene repercusión alguna a la hacienda pública de Jalisco.*
- IX. *A los que se refiere a las repercusiones sociales y políticas: refrenda el compromiso de los legisladores en cuanto a la protección de los derechos de las niñas, niños y adolescente del Estado, así como trazar políticas transversales en materia de derecho al duelo por la pérdida de un familiar.*

En síntesis, la reforma propuesta, a manera de cuadro comparativo es la siguiente:

Ley para los servidores Públicos para el Estado de Jalisco y sus Municipios

Texto actual	Propuesta
Sin correlación.	Artículo 44 Cuâter.- Se otorgará licencia con goce de sueldo hasta por tres días hábiles, por el fallecimiento del cónyuge, concubina o concubinario, o de algún ascendiente o descendente en primer y segundo grado por consanguineidad. Si el familiar descrito en el párrafo anterior, se encontrara fuera de la entidad federativa, la licencia será hasta de cinco días hábiles. El servidor público contará con hasta treinta días naturales posteriores al deceso, motivo de la licencia, para presentar el acta de defunción correspondiente a la persona titular del órgano de su adscripción.



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

INFOLEJ 1265-LXIV

- I. México, al ser Estado parte en tratados internacionales como la Convención sobre los Derechos del Niño (1989)³¹, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)³² y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)³³, está obligado a garantizar el derecho a la lactancia materna exclusiva como parte del derecho a la salud y la alimentación adecuada. Estos tratados configuran estándares internacionales que sirven de parámetro para la interpretación y aplicación de la legislación interna mexicana, generando una obligación jurídica para que México defienda y promueva la lactancia materna en los primeros seis meses de vida.

En ese sentido, y desde 2010, la Organización Mundial de la Salud (OMS) estableció como estándar global la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida, entendida como el suministro exclusivo de leche materna sin adición de alimentos o líquidos, salvo indicación médica (OMS, 2010)³⁴. Sumado a ello, la Iniciativa Hospital Amigo del Niño (IHAN)³⁵ de la OMS y del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, por sus siglas en inglés) promueven políticas y prácticas hospitalarias orientadas a implementar estas recomendaciones desde el nacimiento, como el “inicio precoz” de la lactancia en la primera hora de vida.

La OMS en su Informe mundial de lactancia materna 2023 (OMS y UNICEF, 2023)³⁶ destaca que la lactancia materna exclusiva hasta los seis meses es una de las intervenciones de salud pública más efectivas y costo-eficientes para disminuir la mortalidad infantil y mejorar la salud materno-infantil en el mundo. Asimismo, reconoce que la región de América Latina y el Caribe enfrenta retos importantes para garantizar el acceso universal a la lactancia materna exclusiva, especialmente en poblaciones vulnerables. Además, advierte que la falta de políticas públicas adecuadas y la ausencia de ambientes laborales

³¹ <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>

³² <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

³³ <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

³⁴ Organización Mundial de la Salud. (2010). La alimentación del lactante y del niño pequeño: Capítulo Modelo para libros de texto dirigidos a estudiantes de medicina y otras ciencias de la salud. Organización Panamericana de la Salud.

https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44310/9789275330944_spa.pdf?sequence=1

³⁵ <https://www.unicef.org/documents/baby-friendly-hospital-initiative>

³⁶ OMS y UNICEF. (2023). Global breastfeeding scorecard 2023: Rates of breastfeeding increase around the world through improved protection and support. <https://www.worldbreastfeedingtrends.org/uploads/resources/document/global-breastfeeding-scorecard-2023.pdf>



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

durante el periodo postnatal dificultan la implementación efectiva de estas recomendaciones, por lo que han desarrollado estrategias y campañas específicas para América Latina y México que refuerzan dicha recomendación internacional, enfatizando el derecho de todo niño y niña a acceder a la alimentación exclusiva con leche materna durante seis meses^{37 38}.

De igual manera, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) representa un referente internacional que ha sido empleado como un instrumento fundamental para proteger los derechos de las trabajadoras. En específico, el Convenio 183³⁹ sobre la protección de la maternidad⁴⁰ promueve políticas de apoyo a la lactancia materna en el lugar de trabajo, lo cual es fundamental para los sistemas de protección social y el desarrollo de la niñez en la primera infancia. Sumado a ello y en un abordaje integral de los derechos de las trabajadoras, recomienda que las mujeres tengan derecho a una licencia de maternidad remunerada para proteger su salud y la de sus hijos, así como la protección del empleo a través de licencias de embarazo y maternidad, en las que se garantice la protección del empleo para evitar la discriminación contra las mujeres por motivos de embarazo y maternidad. Estas acciones han orientado las normas internacionales de los derechos laborales de las mujeres en los que se garantiza la protección de la maternidad, la igualdad en la remuneración entre hombres y mujeres.

- II. *Por su parte, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos⁴⁰ en el Artículo 4º garantiza el derecho a la salud con énfasis en el derecho a la alimentación nutritiva, suficiente y de calidad. Asimismo, el Artículo 123 hace referencia a que las madres trabajadoras tienen derecho a condiciones de trabajo que posibiliten la alimentación del recién nacido, contemplando pausas para lactancia. En ese tenor, la Ley Federal del Trabajo⁴¹ en el Artículo 170 reconoce el derecho de las mujeres trabajadoras a disponer de una hora diaria durante sus primeras semanas o meses postnatales para alimentar a sus hijos o extraer leche materna sin afectar su salario.*

La Norma Oficial Mexicana NOM-007-SSA2-2016⁴² es el marco normativo

³⁷ <https://www.paho.org/es/temas/lactancia-materna-alimentacion-complementaria>

³⁸

<https://www.paho.org/es/noticias/11-9-2024-opsoms-mexico-se-suma-esfuerzos-proteccion-promocion-apoyo-lactancia-materna>

³⁹

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183#:~:1ext=Todo%20Miembro%2C%20previa%20consulta%20con%20las%20organizaciones%20representativas%20salud%20de%20la%20madre%20o%20del%20hijo

⁴⁰

<https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/cpeum/documento/cpeum.pdf>

⁴¹

<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/AbrirDocArticulo.aspx?q=8DUuz+Xoi2iAgoAMy8hzo9veC1rwClyDmlktc98IJYviSqQOfMLfJiipfCRY+dQMsw9KkDWyENOIPvDiddCLOA==>

⁴²

<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/VIH/Leyes%20y%20normas%20y%20reglamentos/Norma%20Oficial%20Mexicana/NOM-007-SSA2-2016%20Embarazo%2C%20parto%20y%20puerperio.pdf>



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

técnico esencial en México para la atención integral a la mujer embarazada, durante el parto, puerperio y cuidado del recién nacido. Se encuentra publicada en el Diario Oficial de la Federación desde el 7 de abril de 2016⁴³ y tiene fuerza legal vinculante para todos los hospitales públicos y privados en México. En ella, existe un apartado específico sobre "Protección y fomento de la lactancia materna exclusiva", donde se estipula que la alimentación exclusiva con leche materna es la recomendación básica hasta los primeros seis meses naturales de vida, salvo contraindicaciones médicas expresa y fundamentadamente justificadas (disposición 5.8.2 y 5.8.5). De igual manera, se agrega la obligación para el personal de salud de promover y brindar apoyo para el inicio oportuno, la sucesión y el mantenimiento continuo de la lactancia materna exclusiva, prohibiendo la administración de fórmulas industriales o líquidos alternativos durante este periodo, salvo excepciones médicas documentadas (disposiciones 5.8.4 y 5.8.6).

Además de los seis meses de lactancia ya mencionados como estándar global, la Ley General de Salud de México⁴⁴ establece en el artículo 64 distintas disposiciones referentes a la organización y operación de los servicios de salud destinados a la atención materno-infantil, refiriéndose en el numeral 1 fracción II que debe incentivarse a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida.

En el mismo sentido, la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes⁴⁵ en su artículo 50, estipula que es su derecho disfrutar del más alto nivel posible de salud, especificando en la fracción VII del mismo, que las autoridades federales, de las entidades federativas, municipales y de las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México deben promover la lactancia materna exclusiva dentro de los primeros seis meses y complementaria hasta los dos años. Por su parte, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia⁴⁶ señala en el artículo 11 que el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley constituye violencia laboral.

III. En nuestro país, la legislación relacionada con la lactancia materna ha sido precedida por un extenso proceso marcado por el esfuerzo de la comunidad académica, diversas organizaciones públicas y privadas que promueven la lactancia, así como de distintas autoridades, que durante al menos 15 años han

⁴³ https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5432289&fecha=07/04/2016#gsc.tab=0

⁴⁴ <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/AbrirDocArticulo.aspx?q=lgfBKzshrdfbizESd6wAV261m0EkrmPYRMZlrmbDTy3zLJzaxxmKfkAXezEDp64tlrEuJ7bnMbrCXW34tiBfuA==>

⁴⁵ <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/AbrirDocArticulo.aspx?q=u+uol4XmeVVQSBV20oBZU72+IW0TNeoyrKgpVZv9npACyiklQI28/+s9W4gCeWVCJhOHM4t5ic2QGq/T7P0SA==>

⁴⁶ <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/AbrirDocArticulo.aspx?q=gcNPmfcb6y4QBXY2r5PpBd1kkQ4Lwm+IXyotlgGGidvTq/7vxtNlpkAMrI3M5ZnRgoeNKSeDVbPmyLn2Swahmw==>



GOBIERNO
DE JALISCO

PODER
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

impulsado acciones en este sentido (AA.VV., 2016)⁴⁷. Podemos ver muestras de este enfoque en ejemplos como el de 2014, en el Estado de México a través de la aprobación de la Ley para la Protección, Apoyo y Promoción a la Lactancia Materna⁴⁸, un referente que estableció el compromiso con la promoción y protección de la lactancia en ámbitos de salud y trabajo, ya que si bien no fue la primera medida o reconocimiento sobre lactancia en el país ya que otros estados o la federación tenían normativas y políticas generales previas, esta ley estatal fue un referente destacado y uno de los primeros marcos jurídicos completos dedicados al tema.

Dos años antes, en 2012, se reformó el artículo 170 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo para establecer el periodo de lactancia hasta los seis meses. Al respecto, en 2023, el Senado mexicano aprobó una reforma para ampliar el derecho a la lactancia de manera hasta los dos años del infante, además de obligar a los empleadores a proporcionar a las madres flexibilidad de horario, dos pausas diarias y acceso a espacios adecuados para la lactancia o extracción de leche, así como estabilidad laboral durante este periodo. Si bien aún está pendiente la aprobación de esta reforma en la Cámara de Diputadas y Diputados del Congreso de la Unión, marca una tendencia a favor de la lactancia.

Otro ejemplo de ello fue la Estrategia Nacional de Lactancia Materna (ENLM) 2014-2018 en México cuyo objetivo fue la protección, promoción y apoyo la práctica de la lactancia materna hasta los dos años de edad, con énfasis en la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses. Esta estrategia se centró en la coordinación interinstitucional, el fortalecimiento de capacidades, el apoyo a madres trabajadoras, la difusión del Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna, y la capacitación del personal de salud (Secretaría de Salud, 2014)⁴⁹.

Asimismo, durante los últimos años se ha consolidado la incorporación del derecho a la lactancia, reconociendo la alimentación como un derecho fundamental ligado a la salud materno-infantil (AA.VV., 2016⁵⁰; Congreso de la

⁴⁷ AA.VV. (2016). "Capítulo 8. Políticas públicas en torno a la lactancia en México: Modelo de engranaje para un sistema exitoso de promoción, protección y apoyo a la lactancia materna". En González de Cosío Martínez Teresita y Hernández Cordero Sonia (eds.), *Lactancia materna en México Recomendaciones para el diseño e implementación de una política nacional multisectorial de promoción, protección y apoyo de la lactancia materna en México*, pp.107-148. México: Intersistemas y CONACYT. https://www.anmm.org.mx/documentos-postura/LACTANCIA_MATERNA.pdf

⁴⁸

<https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/viq/leyviq218.pdf>

⁴⁹ Secretaría de Salud. (2014). *Estrategia Nacional de Lactancia Materna 2014-2018*. Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva.

http://cneqsr.salud.gob.mx/contenidos/descargas/SMP/ENLM_2014-2018.pdf

⁵⁰ *Ibid.*

Ciudad de México, 2023⁵¹; Congreso del Estado de México, 2024⁵²). En paralelo, se han fortalecido programas de la Secretaría de Salud para fomentar la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses y complementaria hasta los dos años, siguiendo recomendaciones internacionales (AA.VV., 2016⁵³; IMSS, 2024⁵⁴; Ortega, 2015⁵⁵).

- IV. *En Jalisco, la Ley de Salud⁵⁶ en su artículo 105 estipula que las autoridades estatales sanitarias, educativas y laborales deberán llevar a cabo acciones para incentivar que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida, alineándose así con el marco federal e internacional.*

Paralelamente, la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres⁵⁷ en el artículo 24 fracción VII, hace referencia a que los Poderes Públicos adoptarán como criterio de actuación, la implementación de medidas de protección de la maternidad, del embarazo, el parto y la lactancia.

En el mismo sentido, la Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes de Jalisco⁵⁸ señala en su artículo 38 fracción II inciso c que las autoridades de Salud del Estado deberán promover en todos los grupos de la sociedad la lactancia materna exclusiva dentro de los primeros seis meses y complementaria hasta los dos años. Por su parte, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de nuestro estado⁵⁹ señala en el artículo 11 que el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley constituye violencia laboral.

Pese a que las disposiciones federales y estatales aquí revisadas estipulan un periodo de lactancia de seis meses, la Ley para los Servidores Públicos del

51

<https://www.congresocdmx.gob.mx/congreso-cdmx-eleva-rango-constitucional-derecho-lactancia-materna-4224-1.html>

52 <https://www.congresoedomex.gob.mx/boletin/4cb005f9-d1e9-4fc4-a92c-28fd3bcdccaca>

53 *ibidem*.

54 <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/quaderias/Guia-Lactancia.pdf>

55 Ortega, M. (2015). Recomendaciones para una lactancia materna exitosa. *Acta pediátrica de México*, 36(2), pp. 126-129.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-23912015000200011&lng=es&lng=es.

56

https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/AbrirDocArticulo.aspx?q=/Uzk6PWWUGGbrFgW/MQ_RhcyS1dgETNulvg/QL2cHyoig8FtgD7XXskhlewwCaDQwMzEiy9jbWTRMvIVlwGpxg==

57

<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/AbrirDocArticulo.aspx?q=/tFEvy7+QsLyzc4S0sTNHjQeUotqIMdLVifOnQklwAWX0+bPF8BM3PD06wBnKunXz4i5l3z+Fx4iQZalXvPCAw==>

58

<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/AbrirDocArticulo.aspx?q=/u+uol4XmeVVQSBV20cBZU4zExFKidytyB3cKKpsQmAI6qu40e7DXK5hL8F+v/9vVWVGd27NLvA7kbYHc1nciw==>

59

<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/AbrirDocArticulo.aspx?q=/C+a87QCbh754fbzpsq4Z4Act76Fpy9+4uD9RdZxxnVKZtvsY7MY+b9N1HejRVSU/earQyV8XgANDLWA+6ukC4Q==>

Estado de Jalisco y sus municipios contemplan únicamente cinco meses para alimentar a sus hijas e hijos, es decir, es urgente hacer una armonización en pro de la lactancia.

- V. *Diversos estudios y datos demuestran que la lactancia materna es fundamental para la salud y el desarrollo de la infancia en México. La leche materna proporciona todos los nutrientes esenciales que el bebé necesita durante sus primeros meses de vida y fortalece su sistema inmunológico, ayudando a prevenir infecciones respiratorias, gastrointestinales y enfermedades crónicas (AEPED, 2002.⁶⁰; Méndez et al., 2022⁶¹; OMS, 2025⁶²; Morales et al., 2022⁶³). Además, la lactancia exclusiva reduce el riesgo de muerte súbita del lactante y favorece el desarrollo cognitivo, lo que se traduce en mejores resultados educativos y de salud a largo plazo. Sin embargo, la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (Instituto Nacional de Salud Pública, 2021)⁶⁴, reporta que solo uno de cada tres bebés menores de seis meses recibe lactancia materna exclusiva, lo que evidencia la necesidad de reforzar las políticas y acciones de promoción.*

La falta de lactancia materna adecuada está relacionada con un aumento en la mortalidad infantil: se estima que más de 5,700 muertes anuales de menores de cinco años en México se asocian a prácticas inadecuadas de alimentación en la primera infancia. Estas evidencias subrayan la importancia de fortalecer los programas de apoyo y protección a la lactancia materna para garantizar el derecho a la salud y el bienestar de la primera infancia en México (Secretaría de Salud, 2020⁶⁵; UNICEF México, 2023⁶⁶).

En lo que respecta a los beneficios para la salud física y emocional de la madre, la Secretaría de Salud de México destaca que amamantar ayuda a que el útero regrese más rápido a su tamaño original, lo que previene hemorragias posparto y disminuye el riesgo de anemia. A largo plazo, la lactancia materna

⁶⁰ Asociación Española de Pediatría (AEPED). (2002). *Cuantificación de los beneficios de la lactancia materna: reseña de la evidencia*. Washington: OPS.

https://www.aeped.es/sites/default/files/2-evid_beneficios.pdf

⁶¹ Méndez, E., Salazar, I, y Castro, J. (2022). Lactancia materna y microbiota. *Revista de Salud de Jalisco*, 9, pp. 61-65. <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2022/sje2211.pdf>

⁶² Organización Panamericana de la Salud (OMS). (2025). *Lactancia materna y alimentación complementaria*. <https://www.paho.org/es/temas/lactancia-materna-alimentacion-complementaria>

⁶³ Morales, S. Colmenares, M., Cruz, V., Iñarritu, M., Maya, N., Vega, A. y Velasco, M. (2022). Recordemos lo importante que es la lactancia en México. *Revista de la Facultad de Medicina (México)*, 65 (2), pp. 9-25.

⁶⁴ Instituto Nacional de Salud Pública. (2021). *Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2020: Resultados sobre lactancia materna*. <https://ensanut.insp.mx/encuestas/ensanut2020.php>

⁶⁵ Secretaría de Salud. (2020). *Guía para la promoción y protección de la lactancia materna en México*.

<https://www.gob.mx/salud/documentos/guia-para-la-promocion-y-proteccion-de-la-lactancia-materna>

⁶⁶ UNICEF México. (2023). *Solo 1 de cada 3 bebés recibe lactancia materna exclusiva en México*. <https://www.unicef.org/mexico/comunicados-prensa/solo-1-de-cada-3-bebes-recibe-lactancia-materna-exclusiva-en-mexico>

reduce el riesgo de cáncer de mama y de ovario (AA.VV., 2016⁶⁷; Aguilar et al. 2016⁶⁸), enfermedades que representan importantes problemas de salud pública en el país. Además, la liberación de oxitocina durante la lactancia genera bienestar emocional, disminuye el estrés y reduce la incidencia de depresión posparto, un trastorno que afecta a muchas mujeres tras el nacimiento (García y Pérez, 2024)⁶⁹. Estos beneficios se suman a la promoción de estilos de vida saludables y a la mejora del bienestar general de las madres (Gobierno de México, 2025⁷⁰; Secretaría de Salud, 2025⁷¹).

VI. *La conciliación entre la lactancia materna y el trabajo remunerado sigue siendo un reto importante para muchas mujeres en México. A pesar de los avances legislativos como los ya mencionados y las campañas de sensibilización, existen múltiples barreras que dificultan el ejercicio pleno del derecho a amamantar en el entorno laboral y social. En el ámbito social, persisten estigmas y prejuicios en torno a la lactancia en público o en el trabajo, lo que puede generar incomodidad y desincentivar a las madres. Asimismo, la falta de apoyo familiar y comunitario, junto con la desinformación sobre los beneficios de la lactancia, contribuyen al abandono prematuro de esta práctica (ANMM, 2016⁷²; UNAM Global TV, 2024⁷³; El País, 2024⁷⁴).*

Estas barreras tienen consecuencias negativas para la salud y el bienestar de madres e hijos, así como para la productividad laboral y la economía familiar. Por ello, es fundamental implementar políticas que promuevan un ambiente de protección laboral respecto a la lactancia. Además, la sensibilización y capacitación de empleadores, trabajadores y comunidades son clave para

⁶⁷ AA.VV. (2016). "Capítulo 3. Lactancia materna y sus beneficios en la madre". En González de Cosío Martínez Teresita y Hernández Cordero Sonia (eds.), *Lactancia materna en México Recomendaciones para el diseño e implementación de una política nacional multisectorial de promoción, protección y apoyo de la lactancia materna en México*, pp.139-58. México: Intersistemas y CONACYT. https://www.anmm.org.mx/documentos-postura/LACTANCIA_MATERNA.pdf

⁶⁸ Aguilar, M. Baena, L., Sánchez, A., Guisado, R., Hermoso, E. y Mur, N. (2016). Beneficios inmunológicos de la leche humana para la madre y el niño: revisión sistemática. *Nutrición Hospitalaria*, 33(2), pp. 482-493. <https://dx.doi.org/10.20960/nh.526>

⁶⁹ García, L., y Pérez, M. (2024). Beneficios de la lactancia materna exclusiva vs leche de fórmula. *Revista Científica Sanum*, 8(3), pp. 45-55. <https://revistacientificasanum.com/vol-8-num-3-julio-2024-beneficios-de-la-lactancia-materna-exclusiva-vs-leche-de-formula/>

⁷⁰ Gobierno de México. (2025). *La importancia de la lactancia materna: un regalo para toda la vida*. <https://www.gob.mx/salud/cenaprece/es/articulos/la-importancia-de-la-lactancia-materna-un-regalo-para-toda-la-vida?idiom=es>

⁷¹ Secretaría de Salud. (2025). *Lactancia materna cubre necesidades nutricionales de infantes y reduce riesgos de salud en la madre*. <https://www.gob.mx/salud/prensa/236-lactancia-materna-cubre-necesidades-nutricionales-de-infantes-y-reduce-riesgos-de-salud-en-la-madre>

⁷² Academia Nacional de Medicina de México (ANMM). (2016). *Lactancia materna en México*. https://www.anmm.org.mx/documentos-postura/LACTANCIA_MATERNA.pdf

⁷³ UNAM Global TV. (2024). *Desafíos de la lactancia materna en México*. <https://globaltv.unam.mx/desafios-lactancia-materna-mexico>

⁷⁴ El País. (2024). *La lucha por amamantar con dignidad en México*. <https://elpais.com/mexico/2024-04-15/la-lucha-por-amamantar-con-dignidad-en-mexico.html>

eliminar estigmas y crear ambientes de apoyo (Hospital Universitario UAS, 2024⁷⁵).

- VII. *Desde una perspectiva social y de derechos humanos, garantizar condiciones laborales adecuadas para las madres es esencial para promover la igualdad de género y la justicia social. La maternidad no debe ser un obstáculo para el desarrollo profesional ni para la estabilidad económica de las mujeres. Garantizar y fortalecer los derechos laborales de las madres es esencial para asegurar un desarrollo saludable en la primera infancia, ya que la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses es vital para el bienestar físico y emocional del bebé. Proteger estos derechos en el entorno laboral no solo favorece la salud infantil, sino que también impulsa la igualdad de género, facilitando que las mujeres puedan equilibrar sus responsabilidades familiares y profesionales (CEPAL, 2019⁷⁶; ONU, 2021⁷⁷; UNICEF, 2021⁷⁸).*

El fortalecimiento de los derechos laborales de las madres no solo beneficia a las mujeres y sus hijos, sino que también tiene un impacto positivo en la productividad y el clima laboral de las empresas. Estudios muestran que las organizaciones que implementan políticas de apoyo a la maternidad, como horarios flexibles, espacios para lactancia y permisos extendidos, experimentan menor rotación de personal, mayor compromiso y mejor desempeño de sus empleados. Además, estas prácticas contribuyen a reducir el ausentismo y los costos asociados a enfermedades infantiles, al favorecer la lactancia materna y, por ende, la salud de los bebés (OMS, 2020)⁷⁹.

- VIII. *Como se ha expuesto a lo largo de la presente, la legislación federal mexicana reconoce la importancia de la lactancia materna, estableciendo en la Constitución y en la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes la obligación de promover y proteger la lactancia exclusiva durante los primeros seis meses de vida. De igual manera, las recomendaciones internacionales de organizaciones como la OMS y la UNICEF insisten en que la leche materna es el alimento ideal para el desarrollo infantil y recomiendan la lactancia exclusiva hasta los seis meses, seguida de alimentación complementaria hasta los dos años o más. Sumado a ello, y como ya se hizo mención, tanto la Ley de Salud de Jalisco ya contempla un periodo de seis meses a partir del nacimiento de la persona recién nacida para*

⁷⁵ Hospital Universitario UAS. (2024). Apoyo y protección del derecho a amamantar en mujeres que trabajan. <https://www.uas.mx/hospital/noticias/apoyo-proteccion-lactancia>

⁷⁶ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019). Políticas de cuidado y corresponsabilidad familiar. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44509-politicas-cuidado-corresponsabilidad-familiar>

⁷⁷ ONU Mujeres. (2021). Igualdad de género y derechos laborales. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment>

⁷⁸ UNICEF México. (2021). Lactancia y trabajo. <https://www.unicef.org/mexico/lactancia-y-trabajo>

⁷⁹ Organización Mundial de la Salud. (2020). Protecting, promoting and supporting breastfeeding in facilities providing maternity and newborn services. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>

la lactancia materna, así como la mayoría de las entidades de nuestro país, por lo que la homologación en nuestra entidad es necesaria.

Por su parte, gran número de estudios científicos respaldan los beneficios de la lactancia materna tanto para el bebé como para la madre. Para las y los infantes, la leche materna disminuye la incidencia de infecciones respiratorias y gastrointestinales, favorece el desarrollo cognitivo y reduce el riesgo de enfermedades crónicas a largo plazo. En el caso de las madres, la lactancia contribuye a la recuperación postparto, reduce el riesgo de cáncer de mama y ovario, y fortalece el vínculo afectivo con sus hijas e hijos.

No obstante, y pese a todos estos beneficios, las madres enfrentan obstáculos laborales y sociales significativos para mantener la lactancia, como la falta de tiempo, espacios adecuados, apoyo institucional insuficiente y estigmatización, lo que dificulta cumplir con sus obligaciones laborales sin sacrificar este derecho fundamental. Por tal razón, fortalecer los derechos laborales de las madres y garantizar el bienestar de la primera infancia resulta crucial para promover un desarrollo saludable y equitativo.

En otras palabras, la progresividad en la protección legal de la lactancia materna en el ámbito laboral no solo mejora la salud pública, sino que también impulsa la igualdad de género y la inclusión social, asegurando que las madres puedan ejercer plenamente sus derechos sin renunciar a sus responsabilidades profesionales ni al cuidado de sus hijos.

A partir de las consideraciones recién expuestas, la reforma propuesta versa en el sentido que ilustra el siguiente cuadro:

Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus municipios	
Dice	Debe decir
Art. 43. [...] <i>Durante los primeros cinco meses a partir de la fecha de reanudación de labores, las madres tendrán derecho a un descanso extraordinario por cada tres horas de trabajo, en la inteligencia de que aquellas, con jornadas de seis horas y media o menos, disfrutarán de un solo descanso de media hora, para alimentar a sus hijos, así como gozar del derecho al uso de un espacio adecuado donde pueden extraer su leche materna.</i>	Art. 43. [...] <i>Durante los primeros seis meses de edad de la persona recién nacida, las servidoras públicas tendrán derecho a disfrutar de descansos para lactar, los cuales podrán ser tomados a manera de dos reposos extraordinarios de media hora, o un solo descanso extraordinario con una hora de duración; asimismo, en caso de ser requerido y previa solicitud, la aplicación de este derecho podrá prolongarse hasta los dos años de edad de la persona</i>

[...] [...] [...]	recién nacida, para lo cual las dependencias deberán establecer el procedimiento para hacer válida la ampliación y prórroga de estos permisos. Para hacer efectivos los derechos de lactancia, las dependencias deberán designar un espacio digno, privado, cómodo e higiénico, el cuál estará dotado con los recursos materiales necesarios mínimos para poder ser utilizado como lugar donde realizar la extracción y almacenar su leche materna. [...] [...] [...]
--	--

INFOLEJ 1570-LXIV

1. Es facultad del Congreso del Estado de Jalisco, en términos de lo dispuesto por el artículo 35 fracción I de nuestra Constitución Política, legislar en todas las ramas del orden interior del Estado, expedir leyes y ejecutar actos sobre materias que le son propias, salvo aquellas concedidas al Congreso de la Unión conforme al Pacto Federal en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De igual forma el artículo 135 numeral 1 y fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Jalisco, señala que es facultad de los diputados presentar iniciativas de ley y decreto.

2. Según lo dispone el artículo 138 numeral 1 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado, es iniciativa de decreto la que versa sobre la creación, reforma, adición, derogación y abrogación de disposiciones sobre el otorgamiento de derechos o imposición de obligaciones a determinadas personas y es relativa a tiempos y lugares específicos, naturaleza que corresponde a la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Jalisco.

3. La propuesta que ahora se somete a consideración de esta Soberanía cuenta con un antecedente legislativo, toda vez que el día 29 de marzo de 2023 fue presentada en el Congreso del Estado, bajo el folio de INFOLEJ 2587/LXIII, durante la LXIII Legislatura. Dicho antecedente refleja que la problemática planteada y las soluciones propuestas han sido objeto de análisis previo, lo cual evidencia la relevancia y vigencia del tema, así como la necesidad de que esta Legislatura retome y dé continuidad a su discusión para concretar las medidas que se estimen pertinentes en beneficio de la ciudadanía.

4. En los Tratados Internacionales de los cuales nuestro país forma parte, se han establecido mecanismos y directrices enfocadas en la igualdad entre géneros, así como en la importancia que tiene para la sociedad, el trabajo que se realiza dentro del hogar por quienes de manera voluntaria, cuidan y asisten a quien lo necesita; una actividad que hasta ahora ha sido pocamente visibilizada y que, desafortunadamente, trae aparejado la generación de una brecha que limita a quienes realizan tales cuidados, tanto por la carencia de formalidad en la consideración de esa actividad, con la consecuente ausencia de prestaciones, como la eventual restricción en el desarrollo personal o profesional. Es por ello que como Estado estamos obligados, tanto jurídicamente como moralmente, a generar acciones que sienten las bases para que las personas que cuidan y quienes reciben esos cuidados, puedan tener una vida plena.

Dentro de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que fue aprobada en septiembre del 2015 por la Asamblea de las Naciones Unidas, se estableció en su objetivo número 5 relativo a lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas; y en específico en su apartado 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;⁸⁰ con ello, como estado subnacional y miembro de la federación, adquirimos la obligación de legislar dentro de nuestro ámbito de competencia a favor del Derecho de Cuidar y ser Cuidado.

5. En Jalisco, hemos trabajado responsablemente por construir un marco Jurídico que fortalezca desde nuestra legislación, el reconocimiento explícito de los derechos tanto de las personas cuidadoras como de quienes reciben esos cuidados; ejemplo de ello, es la reforma a nuestra Constitución que este Poder Legislativo aprobó el 25 de noviembre del año pasado, mediante decreto número 28863⁸¹ la cual adiciona al artículo 4o un párrafo relativo a los cuidados, el cual a la letra señala:

Las personas en situación de dependencia tienen el derecho a ser cuidadas de manera digna y a recibir los elementos materiales simbólicos que sustenten su vida para vivir en sociedad.

⁸⁰ ONU, Agenda 2030, La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (snieg.mx)

⁸¹ INFOLEJ, 136760.pdf (congreso.jalisco.gob.mx)

Con la anterior adhesión a nuestra legislación más importante en el estado, adquirimos la obligación legal de legislar en todas nuestras leyes para incluir en ellas las acciones tendientes a garantizar este derecho humano de avanzada.

6. Dentro de nuestra competencia específica como legisladores, tenemos la ley que regula el trabajo de los servidores públicos de nuestro estado; en ella se contienen las obligaciones y derecho de todas esas personas que hacen de su vida diaria el servicio a Jalisco, es por ello que debemos procurar las herramientas necesarias para que ellas y ellos como cuidadores, puedan ejercer el derecho contemplado en nuestra constitución; sin que ello excluya a todas las y los mexicanos, es por lo anterior que la presente iniciativa es consecuente con la ya presentada en el Senado de la República por la entonces senadora Verónica Delgadillo García y la Bancada de Movimiento Ciudadano, que contempla reformas y adiciones a distintas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en materia de cuidados a través de horarios flexibles.

Por lo anterior, en Jalisco debemos de continuar avanzando en coordinación y preparar nuestras leyes para incorporar las facilidades con las que deben contar las personas que cuidan que son quienes se vuelven garantes y herramientas del Estado para brindar a quienes necesitan el cuidado de una mejor calidad de vida; la cual, en última instancia, es una obligación Constitucional en Jalisco.

7. La realidad respecto a los cuidados es que todas y todos somos cuidadores y en diferentes etapas de nuestra vida somos susceptibles de recibir esos cuidados, pero quienes realizan en mayor medida esta actividad son mujeres; “tan solo la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (Enut) 2024 señala que las mujeres dedican, en promedio, 28.2 horas a la semana al trabajo doméstico no remunerado para el propio hogar, y los hombres solo 11.5”⁸². De acuerdo con lo reportado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en 2023 el valor económico de las labores domésticas y de cuidado reportó un monto de 8.4 billones de pesos, lo que equivale a 26.3% del PIB de nuestro país.⁸³

8. Motivado en lo anterior, es por lo que se propone incluir dentro de la ley que regula las relaciones de los servidores públicos en la entidad, el derecho que se tiene a cuidar y ser cuidado, tanto en las obligaciones de los entes, como en el derecho personal que tienen las y los servidores públicos a solicitar licencia, cuando surja para ellos la necesidad de cuidar a otro ser humano, siempre cuidando el correcto ejercicio a través de pruebas documentales, así como el seguimiento de la necesidad del mismo a través de los órganos de control interno; de igual manera se adiciona un párrafo relativo a la posibilidad que el ente tiene para buscar que el servidor público pueda seguir realizando su trabajo con horarios mixtos o trabajo a distancia, con ello la eficiencia y

⁸² Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) 2024. INEGI. INMUJERES. Presentación de resultados segunda edición.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enut/2019/doc/enut_2019_presentacion_resultados.pdf

⁸³ INEGI. https://www.inegi.org.mx/temas/tmrh/#Informacion_general

trabajo de cada ente puede tener continuidad ya que las labores seguirán siendo realizadas y al mismo tiempo se podrá cubrir de una manera más sencilla el derecho que tenemos todas y todos a los cuidados.

9. Una vez motivados los diferentes conceptos de la presente reforma, es menester que se analicen las repercusiones que de aprobarse podría tener en los aspectos jurídico, económico, social o presupuestal, conforme lo establece nuestra normatividad orgánica, en su artículo 142, a lo cual es de señalar que respecto a las consecuencias jurídicas de la presente reforma provienen de una reforma constitucional por lo que se vuelve una obligación la adecuación de nuestros demás cuerpos normativos; y en lo que respecta a las de tipo económico, no encuentra repercusiones porque no se contemplan cargas adicionales a las y los ciudadanos; en lo relativo a la presupuestales, serían de índole laboral y al otorgar facilidades a los cuidadores, el estado se ve beneficiado ya que el garantizar a todas las persona el cuidado es una obligación.

Respecto a las repercusiones sociales, son la esencia que motivan la presente iniciativa, ya que con las modificaciones pretendidas se incluyen facilidades esenciales para poder ejercer el derecho humano de avanzada que es el de los cuidados.

10. La propuesta de modificación que a continuación se describe a manera de cuadro comparativo, tiene como objetivo incluir dentro de nuestra legislación local, la garantía constitucional que se reconoce en Jalisco como lo es el derecho a cuidar y ser cuidado.

Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 44 bis. Se otorgará licencia a los servidores públicos que tengan hijos menores de edad que sufran enfermedades que requieran hospitalización en instituciones públicas o privadas previa comprobación en cada caso. El goce de la licencia se sujeta conforme lo siguiente:	Artículo 44 bis. Se otorgará licencia a las personas servidoras públicas que tengan bajo su cuidado hijos menores de edad con enfermedades que requieran hospitalización en instituciones públicas o privadas, familiares con alguna discapacidad permanente, o que haya perdido su autonomía tengan alguna enfermedad terminal o que el tratamiento de su enfermedad ponga en riesgo su vida o limite su capacidad para valerse por sí misma previa comprobación en cada caso. El goce de la licencia se sujetará conforme lo siguiente:



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

I. A los servidores públicos que tengan más de seis meses de servicio, pero menos de cinco años, hasta diez días con goce de sueldo íntegro; hasta veinte días más, con medio sueldo, y hasta treinta días más, sin sueldo;

II. A los servidores públicos que tengan de cinco a diez años de servicio, hasta veinte días con goce de sueldo íntegro; hasta treinta días más, con medio sueldo, y hasta sesenta días más, sin sueldo; y

III. A los servidores públicos que tengan más de diez años de servicio, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro; hasta cuarenta días más, con medio sueldo, y hasta noventa días más, sin sueldo.

Las licencias podrán dividirse o fragmentarse durante el lapso de un año, de acuerdo a las necesidades médicas requeridas.

La licencia únicamente podrá otorgarse a petición de parte, ya sea al padre o madre que tenga a su cargo el ejercicio de la patria potestad, la guardia o custodia del menor.

I. A los servidores públicos que tengan más de seis meses de servicio, pero menos de cinco años, hasta diez días con goce de sueldo íntegro; hasta veinte días más, con medio sueldo, y hasta treinta días más, sin sueldo;

II. A los servidores públicos que tengan de cinco a diez años de servicio, hasta veinte días con goce de sueldo íntegro; hasta treinta días más, con medio sueldo, y hasta sesenta días más, sin sueldo; y

III. A los servidores públicos que tengan más de diez años de servicio, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro; hasta cuarenta días más, con medio sueldo, y hasta noventa días más, sin sueldo.

Las licencias podrán dividirse o fragmentarse durante el lapso de un año, de acuerdo a las necesidades ~~médicas~~ requeridas.

La licencia únicamente podrá otorgarse a petición de parte, ya sea al padre o madre que tenga a su cargo el ejercicio de la patria potestad, la guardia o custodia del menor o en su caso a quien realice las actividades de cuidados.

En los casos que la condición de la persona sujeta de cuidados sea permanente, la entidad pública podrá convenir con la persona servidora pública un horario flexible, entendiéndose este como aquella modificación, ya sea para adelantar, atrasar, dividir o fraccionar el horario establecido para la jornada de trabajo, o en su caso realizar trabajo a



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

Lo anterior, dejando a salvo todos los derechos de los trabajadores.

El Órgano de Control Disciplinario de la entidad pública del servidor público será el encargado de verificar la comprobación de cada caso ante la institución de salud que corresponda, y en caso de que se detecte alguna anomalía o falsedad iniciará los procedimientos que correspondan, de conformidad con lo establecido por la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco.

Artículo 44 ter.- Las licencias otorgadas en el artículo inmediato anterior cesarán:

I. Cuando el menor deje de requerir hospitalización;

II. Por el fallecimiento del menor; y

III. Cuando el paciente cumpla la mayoría de edad.

TÍTULO TERCERO

CAPÍTULO I DE LAS OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS

Artículo 56. Son obligaciones de las Entidades Públicas, en las relaciones laborales con sus servidores:

distancia.

Lo anterior, dejando a salvo todos los derechos de los trabajadores.

*El Órgano **interno** de Control ~~Disciplinario~~ de la entidad pública de la **persona servidora pública** será el encargado de verificar la comprobación de cada caso ante la institución de salud que corresponda, y en caso de que se detecte alguna anomalía o falsedad iniciará los procedimientos que correspondan, de conformidad con lo establecido por la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco.*

Artículo 44 ter.- Las licencias otorgadas en el artículo inmediato anterior cesarán **cuando la persona sujeta a cuidados no las requiera más.**

I. al III. Se derogan.

TÍTULO TERCERO

CAPÍTULO I DE LAS OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS

Artículo 56. Son obligaciones de las Entidades Públicas, en las relaciones laborales con sus



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

<i>I. al XX. [...]</i> <i>XXI. Implementar medidas para prevenir, atender, sancionar y erradicar las conductas de violencia política contra las mujeres en razón de género, de conformidad con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco y el artículo 22 del presente ordenamiento; y</i> <i>XXII.- Desarrollar programas y acciones educativas, socio-culturales y recreativas que de manera directa e indirecta contribuyan a la promoción de la salud mental de los servidores públicos.</i>	<i>servidores:</i> <i>I. al XX. [...]</i> <i>XXI. Implementar medidas para prevenir, atender, sancionar y erradicar las conductas de violencia política contra las mujeres en razón de género, de conformidad con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco y el artículo 22 del presente ordenamiento;</i> <i>XXII.- Desarrollar programas y acciones educativas, socio-culturales y recreativas que de manera directa e indirecta contribuyan a la promoción de la salud mental de las personas servidoras públicas; e</i> <i>XXIII.- Implementar políticas de apoyo para facilitar a las personas servidoras públicas el derecho humano de cuidar y ser cuidado.</i>
---	--

11. Por ello propongo reformar los artículos 44 bis, 44 ter y adiciona una fracción XXIII al artículo 56 de la Ley Para Los Servidores Públicos Del Estado de Jalisco y Sus Municipios.

En virtud de lo anteriormente expuesto y ya que se cumple con la motivación suficiente la presente iniciativa de mérito, se procede analizar los criterios, razonamientos, fundamentos jurídicos y económicos en la siguiente:

II. PARTE CONSIDERATIVA

1.- FACULTAD PARA FORMULAR INICIATIVAS. De conformidad con el artículo 28 fracción I de la Constitución Política del Estado de Jalisco y el



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

Dictamen de Ley que aprueba modificar los artículos 43, 44 bis, 44 ter, ~~51 y 52~~ como adicionar el artículo 44 quáter de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.

DEPENDENCIA

artículo 27 numeral 1 fracción I y 137 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, las y los Diputados tienen la facultad para presentar iniciativas de Ley en materia de competencia estatal que versa sobre la creación, reforma, adición, derogación o abrogación de normas generales, impersonales y abstractas que tienen como fin otorgar derechos o imponer obligaciones a la generalidad de las personas.

En uso de las atribuciones conferidas por el ordenamiento jurídico antes mencionado, la **Diputada Alondra Getsemany Fausto de León**, el **Diputado José Guadalupe Buenrostro Martínez**, la **Diputada Valeria Guadalupe Ávila Gutiérrez** junto con los **Diputados Itzcóatl Tonatíuh Bravo Padilla y Edgar Enrique Velázquez González**, la **Diputada Verónica Magdalena Jiménez Vázquez** y la **Diputada Laura Gabriela Cárdenas Rodríguez** presentaron formales iniciativas, mismas que se resuelven en este Dictamen, por lo que se declaran legitimadas para iniciar el proceso legislativo.

2.- COMPETENCIA POR MATERIA. Como lo dispone el artículo 82 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Jalisco que otorga a la Comisión de Competitividad, Desarrollo Económico, Innovación y Trabajo, la facultad para conocer, estudiar y dictaminar, respectivamente, de los asuntos relacionados con la legislación en materia de competitividad, desarrollo económico, innovación, laboral burocrática, seguridad social de los servidores públicos, tribunales laborales burocráticos y, promoción y fomento artesanal, por lo que se declara la competencia por materia para conocer, estudiar, analizar y dictaminar la Iniciativas de Ley.

3.- INICIATIVA DE LEY. Materialmente reúnen los requisitos de una iniciativa de ley, al tener por objeto las presentes, reformar y/o adicionar a una norma general, impersonal y abstracta que tiene como fin otorgar derechos o imponer obligaciones a la generalidad de las personas, por lo que de conformidad con el artículo 137 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo se califica la presente iniciativa como: **INICIATIVA DE LEY.**

4.- FORMALIDAD.- Las iniciativas en comento reúnen los requisitos que señala el artículo 142 de la ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado, por lo que se declara procedente, iniciar el proceso legislativo para la formulación del presente proyecto de dictamen.



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

5.- DICTAMINAR.- Como lo especifica el artículo 145 numeral 1 y 2 de la ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado, turnadas las iniciativas de ley a la o las comisiones para su estudio, las comisiones rinden dictamen por escrito a la Asamblea, y que cuando la naturaleza del asunto lo permita, pueden ser conjuntadas dos o más iniciativas.

6.-ANÁLISIS DE LA INICIATIVA. Las presentes iniciativas fueron objeto de análisis minucioso y después fueron puestas a consideración de la Comisión de Competitividad, Desarrollo Económico, Innovación y Trabajo, que previa valoración de los diferentes rubros que se contemplan en el cuerpo de las iniciativas y conforme a lo señala el artículo 145 numeral 2 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Jalisco, se dictaminaron en conjunto dado que la naturaleza de los asuntos permitía conjuntarse en un mismo dictamen.

Las iniciativas examinadas buscan establecer y regular distintos tipos de licencias para las personas servidoras públicas en Jalisco. Estas licencias son a su vez, permisos sobre cuidados en términos que su ejercicio permiten acceder y brindar atención y cuidados necesarios tanto para su bienestar personal como familiar, garantizando con ello la protección de la salud y la conciliación de la vida personal y laboral.

La Ley de Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, entre otras cosas, establece y regula licencias en casos de maternidad y paternidad (artículo 43), así como por enfermedades que requieran hospitalización de hijos e hijas menores de edad (artículo 44 bis). No obstante, y como bien señalan las iniciativas analizadas, es necesario actualizar estas disposiciones, pues la forma actual en la que están establecidas las licencias que se relacionan con cuidados es insuficiente para abarcar todo el espectro de casos en los que una persona servidora pública puede llegar a necesitar para ejercer dichas labores.

Resulta particularmente importante reconocer que dichos permisos no solo se inscriben en el marco de los derechos laborales sino también en el ámbito de los cuidados, por lo que deben abordarse desde dicho enfoque. Bajo ese criterio y con apego a distintos pronunciamientos en materia de progresividad de derechos emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las iniciativas en comento se resuelven de la siguiente manera.



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

La ampliación de la licencia de lactancia de cinco a seis meses, con posibilidad de extenderse hasta dos años (INFOLEJ 1265-LXIV) se fundamenta en la protección integral de los derechos de las madres trabajadoras y en la promoción de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Al respecto, resulta de particular interés el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece los derechos de las madres trabajadoras durante el periodo de lactancia, incluido el derecho a dos reposos diarios para alimentar a sus hijos durante un máximo de seis meses, y la reducción de una hora en su jornada de trabajo para tal fin. Este artículo protege la salud y el bienestar tanto de la madre como de sus hijas e hijos, asegurando un ambiente laboral adecuado para el ejercicio de la maternidad.

De igual manera, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en su artículo 47, dispone que el Estado debe facilitar medidas que permitan la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y la igualdad real entre mujeres y hombres. Esto incluye fomentar políticas públicas que respalden y amplíen los periodos de lactancia para favorecer el desarrollo integral del menor y evitar que la maternidad se convierta en un motivo de discriminación o desventaja laboral. A nivel local, la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Jalisco impulsa acciones afirmativas y políticas públicas destinadas a garantizar la igualdad sustantiva, incluyendo la protección de los derechos laborales y familiares de las mujeres.

En el mismo sentido, la iniciativa que busca ampliar la licencia de paternidad de 15 a 60 días para los servidores públicos en el Estado de Jalisco, responde a una necesidad social y cultural reconocida a nivel nacional e internacional: el fomento de la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y crianza de hijas e hijos desde su nacimiento.

Actualmente, la licencia de 15 días resulta insuficiente para que los padres puedan acompañar, apoyar y establecer vínculos afectivos sólidos con sus hijas e hijos recién nacidos, así como para contribuir al bienestar físico y emocional de la madre durante el periodo del posparto. Esta ampliación es esencial para fortalecer el derecho de los hombres a ejercer plenamente su paternidad, promover la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y reducir la carga desproporcionada que tradicionalmente recae sobre las mujeres en la atención y cuidado familiar.



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

Distintas entidades federativas de la República Mexicana como Nuevo León, Quintana Roo, Ciudad de México y el Estado de México ya cuentan con licencias de paternidad más extensas, que van de 45 a 60 días, lo cual demuestra una tendencia progresiva en la legislación para adecuar este derecho con las realidades familiares y laborales contemporáneas.

Además, esta ampliación está alineada con políticas públicas de igualdad y bienestar familiar, incentivando la participación activa del padre en la crianza y fomentando un ambiente de cuidado compartido, beneficioso para el desarrollo integral de las y los hijos y la estabilidad emocional de la madre, lo que también contribuye a la construcción de una sociedad más equitativa, donde los roles de género en la familia y el trabajo se distribuyan de manera justa.

Al respecto, resulta útil añadir que la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Jalisco, en su artículo 8 impulsa la implementación de políticas públicas que fortalezcan el ejercicio equilibrado de los derechos y obligaciones en la familia, incluyendo la ampliación de licencias para promover la participación activa del padre.

Por lo anteriormente señalado, se resuelven procedentes las modificaciones propuestas en los números de INFOLEJ 846 y 1265-LXIV.

En cuanto a la prohibición expresa del cese laboral de las mujeres con motivo de su estado gestacional (INFOLEJ 656-LXIV), se determina que es una protección indispensable para consolidar una política pública que respete y promueva los derechos humanos y laborales de las mujeres en Jalisco. El derecho a la estabilidad en el empleo durante el embarazo está consolidado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, que protege a la mujer trabajadora contra la discriminación y el despido arbitrario durante esta etapa.

En consonancia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres define en su artículo 3 párrafo segundo, la discriminación como toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, incluyendo aquellas relacionadas con el embarazo. En sintonía, la mencionada norma obliga al Estado a garantizar condiciones igualitarias y libres de



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

Dictamen de Ley que aprueba modificar los artículos 43, 44 bis, 44 ter, 50 y 51 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.

NÚMERO
DEPENDENCIA

discriminación, impulsando acciones específicas para eliminar barreras que afectan a las mujeres, incluyendo la protección durante el embarazo.

En lo que concierne a la legislación local, la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Jalisco reconoce en su artículo 3 el principio de igualdad y establece que queda prohibida toda forma de discriminación, mientras que el artículo 6 establece que las autoridades deben garantizar la igualdad de oportunidades y condiciones para mujeres y hombres, asegurando la protección especial a las mujeres embarazadas, para que no sean discriminadas en ningún ámbito, incluido el laboral.

La estabilidad laboral en el embarazo también se sustenta en los principios internacionales de igualdad y no discriminación de género, ratificados por México en diversos tratados y convenios, los cuales obligan a las autoridades locales a implementar políticas que promuevan un entorno de trabajo libre de violencia y discriminación, tales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en el que se establece que los Estados deben tomar todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos, incluyendo el laboral, y proteger especialmente los derechos de las mujeres embarazadas.

En ese mismo tenor, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, 1969) establece el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994), misma que exige que los Estados adopten políticas para eliminar toda forma de violencia y discriminación, incluido el ámbito laboral.

Atendiendo a ello, el presente dictámen busca extender esta protección no solo a la permanencia laboral, pues se reconoce que el embarazo no debe ni puede constituir motivo para dificultar o poner en riesgo el trabajo. Tomando como referencia el marco protector que establece la Ley Federal del Trabajo, particularmente el artículo 133 fracción XIV, se amplía la protección al ingreso y ascenso, con el objetivo de prevenir cualquier tipo de discriminación o trato desigual en el ejercicio laboral. Por lo tanto, las modificaciones propuestas en este dictamen representan un avance en la protección de los derechos laborales y humanos de las mujeres en el servicio público, reafirmando el



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

Dictamen de Ley que aprueba modificar los artículos 43, 44 bis, 44 ter, 50 y 51 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios

NÚMERO

DEPENDENCIA

compromiso del Estado de Jalisco con la igualdad de género y la garantía de un trabajo digno y libre de discriminación para todas las servidoras públicas.

Por otro lado, la inclusión de licencias de cuidado que no se limiten a las hospitalizaciones de hijas e hijos menores, sino que abarquen aspectos más amplios, también se plantean en algunas de las iniciativas aquí analizadas.

La iniciativa con número de INFOLEJ 475-LXIV, propone justificar faltas de las personas servidoras públicas en caso que sus hijas o hijos menores de edad sean diagnosticados con cáncer infantil. En ese sentido, y al igual que la iniciativa recién mencionada, se reconoce la importancia del asunto, ya que en estas situaciones críticas, la atención médica y el acompañamiento familiar demandan una dedicación intensiva. A nivel federal, el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social Mexicano establece el derecho de madres y padres trabajadores asegurados a gozar de licencias por cuidados médicos cuando sus hijos menores de dieciséis años hayan sido diagnosticados con enfermedades graves que requieren atención especializada, incluyendo enfermedades crónico degenerativas. Esta disposición permite a madres y padres ausentarse de sus labores durante los periodos críticos de tratamiento o hospitalización, conforme a la prescripción del médico tratante, con el fin de brindar los cuidados necesarios y asegurar el bienestar de la o el menor, además de reconocer la importancia de la presencia parental para atender las demandas especiales de salud que enfrentan las y los menores en estas condiciones, garantizando así su derecho a la salud y apoyo familiar durante procesos médicos prolongados.

Al respecto, resulta relevante mencionar que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió por unanimidad en el Amparo en Revisión 590/2023⁸⁴ que es inconstitucional limitar las licencias laborales para el cuidado de hijas e hijos únicamente a aquellos diagnosticados con cáncer, excluyendo otras enfermedades graves. La Corte señaló que negar este derecho a padres de hijos con enfermedades graves que requieren tratamiento especial, hospitalización o cuidados paliativos vulnera los principios de igualdad y no discriminación consagrados en el Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

⁸⁴ https://www2.scjn.gob.mx/iuridica/engroses/2/2023/2/2_316955_6872_firmado.pdf



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

Dictamen de Ley que aprueba modificar los artículos 43, 44 bis, 44 ter, 50 y 51 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, así como adicionar el artículo 44 quáter de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.

NÚMERO
DEPENDENCIA

Esta sentencia establece un precedente jurídico que requiere a las autoridades y patrones a otorgar licencias laborales con goce de sueldo a los trabajadores que tengan hijos con enfermedades graves, no limitándose exclusivamente al cáncer, sino incluyendo aquellas patologías que impliquen periodos críticos, hospitalización o cuidados paliativos, conforme a criterios técnicos y médicos reconocidos oficialmente.

A su vez, la iniciativa con número de INFOLEJ 389, relativa a permisos de cuidados derivados de eventualidades extraordinarias en horario laboral, también busca que las personas servidoras públicas puedan conciliar sus responsabilidades laborales y familiares, reconociendo situaciones que requieren una atención urgente y que no puede ser prevista ni aplazada.

Estás últimas dos iniciativas propuestas se empalman con la iniciativa con número de INFOLEJ 1570, que busca igualmente incorporar a la Ley de Servidores Públicos de nuestro estado licencias por cuidados, así como reconocer explícitamente el derecho a cuidar. En concreto, tienen en común que buscan proteger la estabilidad y permanencia laboral de las personas servidoras públicas frente a situaciones y responsabilidades personales y/o familiares delicadas, propuestas enmarcadas en principios de igualdad sustantiva y no discriminación conforme a preceptos constitucionales y estándares internacionales.

Actualmente la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, no contempla una figura específica que permita permisos laborales en casos específicos como hijas o hijos con cáncer o eventualidades extraordinarias, por lo que se aprueba hacer adecuaciones a la ley en este sentido, aunque se toma por consideradas al incluirse en el texto propuesto por la iniciativa con número de INFOLEJ 1570, también aquí analizada, en tanto que se amplía el espectro significativamente, ya que reconoce que la realidad del cuidado es diversa y compleja, que contempla una gama más amplia de situaciones en las que las personas servidoras públicas podrían requerir licencias para ejercer labores de cuidado, no sólo con sus hijos o hijas, sino también con otros familiares y en contextos donde las necesidades de cuidado pueden variar en tiempo, intensidad y tipo.

Esta consideración implica un reconocimiento explícito y profundo del derecho al cuidado en múltiples dimensiones, garantizando así, mayor flexibilidad y protección para las personas servidoras públicas, quienes podrán ausentarse



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

Dictamen de Ley que aprueba modificar los artículos 43, 44 bis, 44 ter, 50 y 51 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.

NÚMERO

DEPENDENCIA

justificadamente en circunstancias familiares diversas, con goce de sueldo y sin riesgo a la pérdida de sus derechos laborales. Con ello, se promueve una regulación más clara, precisa y que asegura la operatividad de las licencias y medidas de flexibilidad laboral en beneficio de quienes ejercen funciones públicas en la entidad. Desde una perspectiva jurídica, esta ampliación fortalece el respeto a los derechos laborales y humanos, en particular la estabilidad en el empleo y la conservación de los derechos adquiridos.

Respecto a la iniciativa que versa sobre el otorgamiento de licencia con goce de sueldo por el fallecimiento del cónyuge, concubina o concubinario, o de algún ascendiente o descendiente en primer y segundo grado (INFOLEJ 1154-LXIV), se concluye que resulta procedente. Precisamente, en marzo del presente año, la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado de la República aprobó por unanimidad un dictamen que reforma la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, creando un permiso laboral por duelo con goce íntegro de salario para el fallecimiento de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad^{85 86}. Si bien es esta iniciativa aún se encuentra pendiente de ser discutida y aprobada en el Pleno, representa un avance legislativo es resultado de varios intentos anteriores desde 2016 y responde a la ausencia de un permiso legal obligatorio por duelo en la legislación federal vigente. Este tipo de reformas buscan garantizar que las personas trabajadoras puedan procesar su duelo sin afectar su estabilidad laboral ni económica, contribuyendo a su vez a la protección laboral.

Cabe señalar, la entonces Diputada Cecilia González Gómez sobre el mismo asunto fue dictaminada y aprobada durante la LXI Legislatura del Estado de Jalisco (INFOLEJ 878-LXI) en la cual se reconocía el derecho para las personas servidoras públicas a un período de descanso con goce de sueldo tras el fallecimiento de sus padres, hijos, hermanos, cónyuge, concubina o concubinario; sin embargo, por motivos procedimentales y desajustes administrativos, su aplicación no fue concretada.

85

https://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2025/03/asun_4847227_20250304_1740702523.pdf

86

<https://comunicacionsocial.senado.gob.mx/informacion/comunicados/11210-aprueban-en-comision-del-senado-dictamen-sobre-derechos-laborales-de-personas-trabajadoras-del-arte>



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

Por otro lado, la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios del Estado de México, establece en su articulado el derecho a licencia por luto con goce de sueldo. El artículo 65 de dicha ley otorga tres días laborales para atender el fallecimiento de padres, hijos, hermanos y cónyuge. Asimismo, la licencia por luto también está contemplada en la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, pues en el artículo 41 se establecen cinco días de licencia con goce de sueldo por tal motivo. Además, el Poder Judicial de la Federación, también cuenta con la prestación de hasta cinco días. En dichos ejemplos esta figura permite la protección de las personas trabajadoras para la atención de asuntos personales derivados del fallecimiento sin afectar su estabilidad laboral ni económica, evidenciando un reconocimiento jurídico que Jalisco aún debe adecuar. , son precedentes en cuanto al reconocimiento efectivo de este derecho para quienes laboran en el servicio público, e ilustran la idoneidad de ser aplicable en nuestro estado.

En conclusión, las iniciativas aquí dictaminadas representan avances significativos para garantizar una protección integral de los derechos de las personas servidoras públicas en el Estado de Jalisco. Estas reformas reflejan un compromiso claro con la defensa y promoción de los derechos laborales y sociales, especialmente en el contexto del cuidado. De igual manera, estos permisos no sólo favorecen la estabilidad y permanencia laboral, sino que también promueven la conciliación entre la vida profesional y las responsabilidades familiares, aportando a un entorno laboral más justo, equitativo e incluyente. De este modo, se consolidan principios esenciales como la igualdad, la no discriminación, el respeto a la dignidad humana y la protección efectiva de los derechos humanos en el ámbito del servicio público, alineando la normativa local con estándares nacionales e internacionales y sentando bases sólidas para una administración pública adecuada al contexto actual.

III. PARTE RESOLUTIVA

En consecuencia de todo lo anteriormente expuesto y fundado, las y los Diputados integrantes de esta Comisión de Competitividad, Desarrollo



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

Dictamen de Ley que aprueba modificar los artículos 43, 44 bis, 44 ter, 56 y 56 bis de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, **NÚMERO 5** como adicionar el artículo 44 quáter de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.

DEPENDENCIA

Económico, Innovación y Trabajo, sometemos a la consideración del Pleno de la LXIV Legislatura, el siguiente proyecto de:

DICTAMEN DE LEY

QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 43, 44 BIS, TER, 56 Y 56 BIS, ASÍ COMO LA ADICIÓN DEL 44 QUÁTER, TODOS DE LA LEY PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS.

ARTÍCULO PRIMERO. Se reforman los artículos 43, 44 bis, 44 ter, 56 y 56 bis de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus municipios, para quedar como sigue:

Art. 43. Las mujeres durante el embarazo, no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable o signifiquen un peligro para su salud, en relación con la gestación; gozarán siempre de noventa días de descanso, pudiendo ser, treinta días antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y sesenta días más, después del mismo; durante estos períodos percibirán el sueldo íntegro que les corresponda. Lo anterior, independientemente de que la autoridad encargada de expedir las incapacidades, las otorgue o no en el momento acertado. Ese lapso se considerará como tiempo efectivo de trabajo. Durante los primeros **seis** meses a partir de la fecha de reanudación de labores, **las servidoras públicas** tendrán derecho a **disfrutar de descansos para lactar, los cuales podrán ser tomados a manera de dos reposos extraordinarios de media hora, o un solo descanso extraordinario con una hora de duración; asimismo, en caso de ser requerido y previa solicitud, la aplicación de este derecho podrá prolongarse hasta los dos años de edad de la persona recién nacida, para lo cual las dependencias deberán establecer el procedimiento para hacer válida la ampliación y prórroga de estos permisos.**

Para hacer efectivos los derechos de lactancia, las dependencias deberán designar un espacio digno, privado, cómodo e higiénico, el cuál estará dotado con los recursos materiales necesarios mínimos para



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

poder ser utilizado como lugar donde realizar la extracción y almacenar su leche materna.

En caso de nacimiento de su hijo o hija, **los servidores públicos gozarán de una licencia de paternidad remunerada de sesenta días hábiles.** Esta licencia será otorgada desde la fecha del nacimiento, o bien, hasta antes de los tres meses de nacido.

La persona servidora pública a quien se le conceda la adopción de un niño o niña, disfrutará de **una licencia por adopción, con las mismas características de la licencia por paternidad, la cual será** contada a partir de que **la adopción** sea acordada por sentencia definitiva de la autoridad correspondiente.

En caso de que durante el periodo post parto, la persona servidora pública quede a cargo exclusivo del cuidado de un hijo o hija debido al fallecimiento del padre o madre, tendrá derecho a solicitar una **ampliación de su licencia,** por un periodo de hasta treinta días hábiles, **contados a partir de la conclusión del periodo de licencia originalmente otorgado.**

Artículo 44 bis. Se otorgará licencia a **las personas servidoras públicas** que tengan **bajo su cuidado** hijos o hijas menores de edad que padezcan enfermedades o **hayan sufrido accidentes** que requieran hospitalización en instituciones públicas o privadas, **así como aquellos casos en que estos o familiares, tuviesen alguna discapacidad permanente, o hayan perdido su autonomía, o tengan alguna enfermedad crónico degenerativa cuyo tratamiento ponga en riesgo su vida o limite su capacidad para valerse por sí misma,** previa comprobación en cada caso. El goce de la licencia se sujetará conforme lo siguiente:

I. A los servidores públicos que tengan más de seis meses de servicio, pero menos de cinco años, hasta diez días con goce de sueldo íntegro; hasta veinte días más, con medio sueldo, y hasta treinta días más, sin sueldo;



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

II. A los servidores públicos que tengan de cinco a diez años de servicio, hasta veinte días con goce de sueldo íntegro; hasta treinta días más, con medio sueldo, y hasta sesenta días más, sin sueldo; y

III. A los servidores públicos que tengan más de diez años de servicio, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro; hasta cuarenta días más, con medio sueldo, y hasta noventa días más, sin sueldo.

Las licencias podrán dividirse o fragmentarse durante el lapso de un año, de acuerdo a las necesidades requeridas.

La licencia únicamente podrá otorgarse a petición de parte, ya sea al padre o madre que tenga a su cargo el ejercicio de la patria potestad, la guardia o custodia del menor o en su caso a quien realice las actividades de cuidados.

En los casos que la condición de la persona sujeta de cuidados sea permanente, la entidad pública podrá convenir con la persona servidora pública un horario flexible, entendiéndose este como aquella modificación, ya sea para adelantar, atrasar, dividir o fraccionar el horario establecido para la jornada de trabajo, o en su caso realizar trabajo a distancia. Asimismo, si dentro de su jornada de trabajo ocurrieran hechos que demanden su presencia indispensable para atender al familiar en situación de dependencia, tendrán derecho a ausentarse por un tiempo determinado, debiendo para ello informar a su jefe inmediato, así como justificar detalladamente las actividades que motivaron su ausencia a más tardar dos días hábiles posteriores al permiso.

Lo anterior, dejando a salvo todos los derechos de los trabajadores.

El Órgano interno de Control Disciplinario de la entidad pública de la persona servidora pública será el encargado de verificar la comprobación de cada caso ante la institución de salud que corresponda, y en caso de que se detecte alguna anomalía o falsedad iniciará los procedimientos que correspondan, de conformidad con lo establecido por la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco.



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

Dictamen de Ley que aprueba modificar los artículos 43, 44 bis, 44 ter, 56 y 56-bis así como adicionar el artículo 44 quáter de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios

NÚMERO
DEPENDENCIA

Art. 44 ter. Las licencias otorgadas en el artículo inmediato anterior cesarán cuando la persona sujeta a cuidados no las requiera más.

Artículo 56. Son obligaciones de las Entidades Públicas, en las relaciones laborales con sus servidores:

I. al XX. [...]

XXI. Implementar medidas para prevenir, atender, sancionar y erradicar las conductas de violencia política contra las mujeres en razón de género, de conformidad con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco y el artículo 22 del presente ordenamiento;

XXII.- Desarrollar programas y acciones educativas, socio-culturales y recreativas que de manera directa e indirecta contribuyan a la promoción de la salud mental de las personas servidoras públicas; e

XXIII.- Implementar políticas de apoyo para facilitar a las personas servidoras públicas el derecho humano de cuidar y ser cuidado.

Artículo 56-bis.- Ninguna Entidad Pública podrá:

I. Exigir la presentación de certificados médicos de ingravidez como requisito para el ingreso, permanencia o ascenso de las mujeres en el servicio público;



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

Dictamen de Ley que aprueba modificar los artículos 43, 44 bis, 44 ter, 54 y 55 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, para adicionar el artículo 44 quáter de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.

NÚMERO
DEPENDENCIA

II. Negar la admisión, **la permanencia o el ascenso en el servicio público** por el hecho de ser mujer, estar embarazada, pertenecer a un estado civil determinado o estar al cuidado de hijos **o hijas** menores;
III. y IV [...]

ARTÍCULO SEGUNDO. Se adiciona el artículo 44 quáter de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus municipios, para quedar como sigue:

Artículo 44 quáter.- Las personas servidoras públicas tendrán derecho a licencia por luto, la cual será otorgada con goce de sueldo y consistirá en tres días hábiles.

La presente disposición surtirá efectos cuando la persona servidora pública tenga alguno de los siguientes parentescos con la persona fallecida:

- a) cónyuge, concubina o concubinario;
- b) ascendiente en primer o segundo grado consanguíneo;
- c) descendiente en primer o segundo grado consanguíneo;
- d) colateral en segundo grado consanguíneo;
- e) menor de edad del cual la persona servidora pública tenga patria potestad, guardia o custodia.
- f) familiar respecto a la cual la persona servidora pública haya ejercido responsabilidades continuas de cuidado;

La persona servidora pública deberá informar del fallecimiento a su superior jerárquico inmediato y contará con un plazo de hasta treinta días naturales para presentar el acta de defunción ante el área de recursos humanos del ente público al que se encuentre adscrita.

TRANSITORIOS

ÚNICO. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial "El Estado de Jalisco".



NÚMERO _____

DEPENDENCIA _____

GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

Atentamente

Guadalajara, Jalisco, a 30 de septiembre de 2025.

Comisión de Competitividad, Desarrollo Económico, Innovación y Trabajo
“2025, Año de la Eliminación de la Transmisión Materno Infantil de
Enfermedades Infecciosas”

Diputada Valeria Guadalupe Ávila Gutiérrez
Presidenta

La presente hoja de firmas corresponde al Dictamen de Ley que tiene por objeto Dictamen de Ley que aprueba modificar los artículos 43, 44 bis, 44 ter, 56 y 56 bis, así como adicionar el artículo 44 quáter de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

NÚMERO _____

DEPENDENCIA _____

CONSTANCIA DE VOTACIÓN NOMINAL

FECHA: 2025/09/30

SESIÓN: 11 Ordinaria

MOCIÓN: Votación de los Dictámenes marcados con los numerales 4.1 y 4.2

RESULTADOS TOTALES DE VOTACIÓN:

A FAVOR : 5
ABSTENCIÓN: 0
EN CONTRA : 0
TOTALES : 5

LOS RESULTADOS INDIVIDUALES SON LOS SIGUIENTES:

VOTACIÓN POR APELLIDOS	VOTO
Almaguer Castañeda Leonardo (PT)	-----
Ávila Gutiérrez Valeria Guadalupe (HAGAMOS)	A FAVOR
Barragán Sánchez Alejandro (MORENA)	A FAVOR
Cárdenas Rodríguez Laura Gabriela (MC)	A FAVOR
Cervantes Rivera Omar Enrique (MC)	A FAVOR
Montoya Díaz Marco Tulio (PAN)	A FAVOR



Diputada Valeria Guadalupe Ávila Gutiérrez
Presidenta de la Junta Directiva de la Comisión de Competitividad,
Desarrollo Económico, Innovación y Trabajo

La presente constancia de votación nominal forma parte de la 11ª Décima Primera Sesión Ordinaria de la Comisión de Competitividad, Desarrollo Económico, Innovación y Trabajo.