



GOBIERNO DE JALISCO

PODER LEGISLATIVO

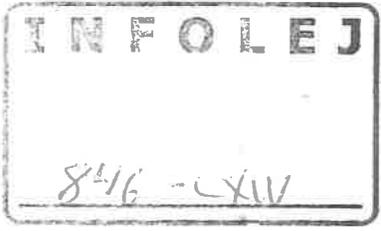
SECRETARÍA DEL CONGRESO

NÚMERO \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA \_\_\_\_\_

### H. CONGRESO DEL ESTADO DE JALISCO PRESENTE

Quienes suscriben, Diputada Valeria Guadalupe Ávila Gutiérrez, Diputado Itzcóatl Tonatiuh Bravo Padilla y Diputado Edgar Enrique Velázquez González integrantes del Grupo Parlamentario de Hagamos de la Sexagésima Cuarta Legislatura del Congreso del Estado de Jalisco, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 28, fracción I y 35 de la Constitución Política del Estado de Jalisco; así como los artículos 26 numeral 1 fracción XI; 27 numeral 1 fracción I; 135 numeral 1 fracción I, 137, y 142 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Jalisco, presentamos la siguiente **Iniciativa de Ley mediante la cual se reforma el Artículo 43 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus municipios.**



### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

- I. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio constitucional en México. El artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos<sup>1</sup> 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.

-1795



<sup>1</sup> <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/cpeum/documento/cpeum.pdf>



GOBIERNO DE JALISCO

PODER LEGISLATIVO

SECRETARÍA DEL CONGRESO

NÚMERO \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA \_\_\_\_\_

- 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)<sup>2</sup>, 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:*

(...)

*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”<sup>3</sup>.*



<sup>2</sup> [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=4646605&fecha=12%2F05%2F1981#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4646605&fecha=12%2F05%2F1981#gsc.tab=0)

<sup>3</sup> [https://hchr.org.mx/wp/wp-content/themes/hchr/images/doc\\_pub/N1823803.pdf](https://hchr.org.mx/wp/wp-content/themes/hchr/images/doc_pub/N1823803.pdf)



GOBIERNO DE JALISCO

PODER LEGISLATIVO

SECRETARÍA DEL CONGRESO

NÚMERO \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA \_\_\_\_\_

III. Por su parte, nuestro país ratificó ~~la Convención sobre los~~ Derechos del Niño en septiembre de 1990<sup>4</sup>, misma que en su artículo 18,<sup>5</sup> 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” .<sup>6</sup>*

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

ENTREGO: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_

DE: \_\_\_\_\_

FOJAMA: \_\_\_\_\_

OFICINA DE COORDINACIÓN DE PROCESOS LEGISLATIVOS

<sup>4</sup> [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=4701290&fecha=25/01/1991#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4701290&fecha=25/01/1991#gsc.tab=0)

<sup>5</sup> <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>

<sup>6</sup> 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

PODER LEGISLATIVO

SECRETARÍA DEL CONGRESO

NÚMERO \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA \_\_\_\_\_

atención extraescolar y flexibilidad para adaptar las prácticas laborales (World Policy Analysis Center, 2019).<sup>7</sup> 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.<sup>8</sup>

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).<sup>9</sup>

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

<sup>7</sup> 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](https://www.worldpolicycenter.org/sites/default/files/WORLD%20Report%20-%20Parental%20Leave%20OECD%20Country%20Approaches_0.pdf)

<sup>8</sup> <https://www.cepal.org/es/enfoques/cuidar-mexico-ambito-familiar-un-sistema-publico>

<sup>9</sup> <https://ilsb.org.mx/wp-content/uploads/2024/10/Mujeres-que-cuidan.pdf>

ENTREGO: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_

DE: \_\_\_\_\_

FOJA N.º \_\_\_\_\_

COORDINACIÓN DE PROCESOS LEGISLATIVOS

JALISCO



GOBIERNO DE JALISCO

PODER LEGISLATIVO

SECRETARÍA DEL CONGRESO

NÚMERO \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA \_\_\_\_\_

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<sup>10</sup>.

- 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 promedio 42 horas semanales a trabajos no remunerados de cuidado y tareas domésticas, mientras que los hombres dedican solo 14 horas.<sup>11</sup>

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.<sup>12</sup>

- VIII. El informe “Women, Business and the Law” de 2024 realizado por el Banco Mundial,<sup>13</sup> 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

ENTREGO: \_\_\_\_\_

COPIA: \_\_\_\_\_

COORDINACIÓN DE PROCESOS LEGISLATIVOS

FOJA No. \_\_\_\_\_

DE: \_\_\_\_\_

JALISCO

<sup>10</sup> 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. Brasilia 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](https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad_y_paternidad_en_el_lugar_de_trabajo_en_ALC.pdf)

<sup>11</sup> <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/CSTNRHM/CSTNRHM2023.pdf>

<sup>12</sup> <https://imco.org.mx/nueve-de-cada-10-personas-que-dejan-el-mercado-laboral-por-realizar-cuidados-son-mujeres/>

<sup>13</sup> Banco Mundial. (2024). Women, Business and the Law 2024. Washington, DC: World Bank. [https://bit.ly/WBL2024\\_FullReport](https://bit.ly/WBL2024_FullReport)



GOBIERNO DE JALISCO

PODER LEGISLATIVO

SECRETARÍA DEL CONGRESO

NÚMERO \_\_\_\_\_

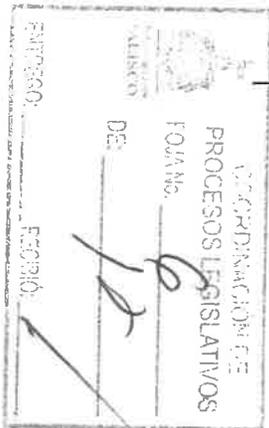
DEPENDENCIA \_\_\_\_\_

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),<sup>14</sup> 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 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., 2017<sup>15</sup>; 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



<sup>14</sup> 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](https://semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Estudios_Diagnosticos/Investigacion_Permisos_Paternidad.pdf)

<sup>15</sup> 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](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)



GOBIERNO DE JALISCO

PODER LEGISLATIVO

SECRETARÍA DEL CONGRESO

NÚMERO \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA \_\_\_\_\_

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 resolución<sup>16</sup> de la Acción de Inconstitucionalidad 181/2023 presentada por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos<sup>17</sup>, 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.

Con esta sentencia, se creó una jurisprudencia con alcance nacional que sirve de base en la interpretación y aplicación de



<sup>16</sup>

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

<sup>17</sup> [https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2023-10/Acc\\_Inc\\_2023\\_181.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2023-10/Acc_Inc_2023_181.pdf)



GOBIERNO DE JALISCO

PODER LEGISLATIVO

SECRETARÍA DEL CONGRESO

NÚMERO \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA \_\_\_\_\_

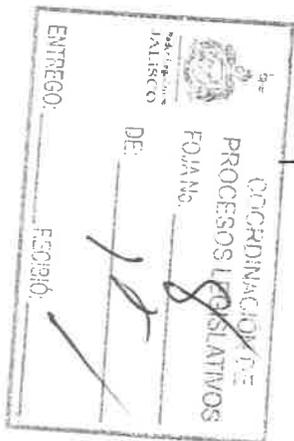
cualquier norma jurídica, ya sea de carácter federal, estatal o municipal.

- XII. La duración actual de la licencia para acompañar a la madre y cuidar a su hija 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).<sup>18</sup>

- 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



<sup>18</sup> 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](https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-319-42970-0_2.pdf)



GOBIERNO DE JALISCO

PODER LEGISLATIVO

SECRETARÍA DEL CONGRESO

NÚMERO \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA \_\_\_\_\_

paternal y simultáneamente facilitar el regreso de la madre a sus actividades públicas y profesionales <sup>19</sup>.

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 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 <sup>20</sup>.

- 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.

<sup>19</sup> UNICEF. (2017). Padre desde el principio. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. <https://www.unicef.org/es/historias/padre-desde-el-principio>

<sup>20</sup> 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

PODER LEGISLATIVO

SECRETARÍA DEL CONGRESO

NÚMERO \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA \_\_\_\_\_

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
<p><b>Art. 43. [...]</b></p> <p>[...]</p> <p>En caso de nacimiento de su hijo o hija, el trabajador gozará de una licencia por paternidad remunerada de <del>quince</del> días hábiles. Esta licencia será otorgada desde la fecha de nacimiento, o bien, hasta antes de los tres meses de nacido.</p> <p>[...]</p> <p>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.</p>	<p><b>Art. 43. [...]</b></p> <p>[...]</p> <p>En caso de nacimiento de su hijo o hija, el trabajador gozará de una licencia por paternidad remunerada de <b>sesenta</b> días hábiles. Esta licencia será otorgada desde la fecha de nacimiento, o bien, hasta antes de los tres meses de nacido.</p> <p>[...]</p> <p><b>Se deroga.</b></p>

Las repercusiones sociales de la presente iniciativa de reforma son el fortalecimiento del vínculo paterno-filial, la promoción de la igualdad de género al ampliar la licencia de paternidad, pues se fomenta la corresponsabilidad parental, lo que contribuye a redistribuir la carga del trabajo de cuidado, tradicionalmente asignado a las mujeres, permitiendo mayor participación femenina en el ámbito laboral y mejorando su desarrollo profesional.

De igual manera, se promueve un cambio cultural, ya que la ampliación de la licencia de paternidad es un incentivo a la transformación social







GOBIERNO DE JALISCO

PODER LEGISLATIVO

SECRETARÍA DEL CONGRESO

NÚMERO \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA \_\_\_\_\_

**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. [...]**

[...]

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)

**TRANSITORIO:**

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

**Atentamente**

Salón de Sesiones del Palacio del Poder Legislativo  
Guadalajara, Jalisco, a la fecha de su presentación.

  
**Dip. Valeria Guadalupe  
Ávila Gutiérrez**

  
**Dip. Itzcóatl Tonatiuh  
Bravo Padilla**

  
**Dip. Edgar Enrique  
Velázquez González**

