H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

C. DIPUTADA MARTHA EDITH MORENO VALENCIA
PRESIDENTA DEL CONGRESO DEL ESTADO
SEXAGÉSIMA SEXTA LEGISLATURA
P R E S E N T E

Las diputadas y los diputados que integramos la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales de la Sexagésima Sexta Legislatura recibimos, como pendientes legislativos y para efectos de estudio y dictamen, quince iniciativas suscritas por personas diputadas integrantes de los grupos parlamentarios del Partido Revolucionario Institucional, del Partido Acción Nacional y de la Representación Parlamentaria del Partido de la Revolución Democrática, del Partido MORENA, del Partido Movimiento Ciudadano, de la Representación Parlamentaria del Partido del Trabajo, y por la Gobernadora del Estado, mediante las cuales se reforman y adicionan diversos artículos de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios y de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato. Dichas iniciativas fueron presentadas ante las Legislaturas Sexagésima Quinta y Sexagésima Sexta, y se identifican con los expedientes legislativos digitales —44/LXV-I—; —238/LXV-I—; —336/LXV-I—, —390/LXV-I—, —428/LXV-I—, —453B/LXV-I—, —538/LXV-I—, —12/LXVI-I—, —18/LXVI-I—, —51/LXVI-I—, —181/LXVI-I—, —221/LXVI-I—, —279/LXVI-I—, —421/LXVI-I— y —537/LXVI-I—.

Con fundamento en los artículos 92 —fracción VI—, 114 —fracción II— y 186 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, formulamos a la Asamblea un dictamen con las siguientes:

C O N S I D E R A C I O N E S

I. Del Proceso Legislativo

I.1. En sesión del 11 de noviembre de 2021, ingresó la iniciativa a efecto de reformar los artículos 23 Bis y 23 Ter de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio

del Estado y de los Municipios, formulada por la diputada Ruth Noemí Tiscareño Agoitia integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, identificada con el expediente legislativo digital 44/LXV-I[1], turnándose en su momento por la presidencia del Congreso a la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 111, —ahora 114— fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, para su estudio y dictamen.

I.2. Posteriormente, en sesión del 26 de mayo de 2022, ingresó la iniciativa formulada por diputada y diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional por la que se adiciona el artículo 22 Bis a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, identificada con el expediente legislativo digital 238/LXV-I[2], turnándose por la presidencia del Congreso a esta Comisión Legislativa para su estudio y dictamen, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 111, —ahora 114— fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato.

I.3. De igual manera, en sesión del 10 de noviembre de 2022, se turnó por parte de la presidencia del Congreso a la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, la iniciativa suscrita por diputada y diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, a efecto de adicionar el artículo 23 Quinquies y el inciso H a la fracción VI del artículo 46 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios,

[1] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/4643
[2] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/5152

identificada con el expediente legislativo digital 336/LXV-I[3], con fundamento en el artículo 111, —ahora 114— fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, para su estudio y dictamen.

I.4. En sesión del 16 de noviembre de 2022, ingresó la iniciativa suscrita por diputada y diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, a efecto de adicionar el artículo 23 Quinquies, la fracción XIV al artículo 43 y el inciso H a la fracción VI del artículo 46 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, identificada con el expediente legislativo digital 390/LXV-I[4], turnada por la presidencia de la Mesa Directiva a la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales para su estudio y dictamen con fundamento en el artículo 111, —ahora 114— fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato.

1.5. El 15 de febrero de 2023, en sesión ordinaria ingresó la iniciativa formulada por diputada y diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional mediante la cual se adiciona la fracción VI al artículo 42 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, identificada con el expediente legislativo digital 428/LXV-I[5], turnada por la presidencia a la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales con fundamento en el artículo 111, —ahora 114— fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, para su estudio y dictamen.

[3] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/5495
[4] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/5512
[5] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/5650

1.6. En sesión ordinaria del 16 de marzo de 2023, ingresó la iniciativa por la que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley de Salud del Estado de Guanajuato y de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, formulada por las diputadas Martha Lourdes Ortega Roque, Alma Edwviges Alcaraz Hernández, Martha Edith Moreno Valencia, Irma Leticia González Sánchez, Hades Berenice Aguilar Castillo y Ruth Noemí Tiscareño Agoitia, así como por los diputados Cuauhtémoc Becerra González, David Martínez Mendizábal, Alejandro Arias Ávila y Gustavo Adolfo Alfaro Reyes, *en la parte que corresponde al segundo de los ordenamientos*, identificada con el expediente legislativo digital 453B/LXV-I[6], turnada por la presidencia de la Mesa Directiva a la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales para su estudio y dictamen con fundamento en el artículo 111, —ahora 114— fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato.

1.7. De manera posterior, en sesión ordinaria del 29 de junio de 2023, ingresó la iniciativa suscrita por diputadas y diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido MORENA, a efecto de reformar y adicionar diversas disposiciones de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, identificada con el expediente legislativo digital 538/LXV-I[7], turnada por la presidencia a la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales con fundamento en el artículo 111, —ahora 114— fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, para su estudio y dictamen.

[6] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/5754
[7] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/5944

1.8. En sesión ordinaria del 9 de octubre de 2024, ingresó la iniciativa suscrita por diputadas y diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional y por la diputada de la Representación Parlamentaria del Partido de la Revolución Democrática, a efecto de reformar la fracción VII del artículo 24 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, identificada con el expediente legislativo digital 12/LXVI-I[8], y turnada por la presidencia de la Mesa Directiva a la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales para su estudio y dictamen con fundamento en el artículo 111, —ahora 114— fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato.

1.9. En sesión ordinaria del 17 de octubre de 2024, ingresó la iniciativa formulada por diputadas y diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido MORENA, por la que se reforma el artículo 23 Bis de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, identificada con el expediente legislativo digital 18/LXVI-I[9], la cual se turnó por la presidencia de la Mesa Directiva a la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales con fundamento en el artículo 111, —ahora 114— fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, para su estudio y dictamen.

1.10. El 14 de noviembre de 2024, en sesión ordinaria ingresó la iniciativa signada por la diputada y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido

[8] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/6649
[9] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/6670

Movimiento Ciudadano, a efecto de reformar el artículo 46 fracción VI inciso F, y adicionar el artículo 23 QUINQUIES a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, identificada con el expediente legislativo digital 51/LXVI-I[10], y turnada por la presidencia de la Mesa Directiva a la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales para su estudio y dictamen con fundamento en el artículo 111, —ahora 114— fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato.

1.11. De igual forma, en sesión ordinaria del 24 de abril de 2025, ingresó la iniciativa formulada por la diputada Carolina León Medina de la Representación Parlamentaria del Partido del Trabajo, a afecto de adicionar un artículo 23 QUINQUIES y un inciso H a la fracción VI del artículo 46 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, identificada con el expediente legislativo digital 181/LXVI-I[11] y turnada por la presidencia de la Mesa Directiva a la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales con fundamento en el artículo 111, —ahora 114— fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, para su estudio y dictamen.

1.12. En sesión ordinaria del 12 de junio de 2025, ingresó la iniciativa suscrita por diputadas y diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional y por la diputada de la Representación Parlamentaria del Partido de la Revolución Democrática a efecto de adicionar una fracción XIII al artículo 46 de la

[10] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/6764
[11] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/7041

Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, identificada con el expediente legislativo digital 221/LXVI-I[12] y turnada por la presidencia de la Mesa Directiva a la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales para su estudio y dictamen con fundamento en el artículo 111, —ahora 114— fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato.

1.13. De igual forma, en sesión ordinaria del 9 de octubre de 2025, se enlistó vía informe la iniciativa formulada por personas diputadas integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento Ciudadano, a efecto de adicionar la fracción XIII al artículo 46 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, identificada con el expediente legislativo digital 279/LXVI-I[13] y turnada el 8 de octubre de 2025 a través del Sistema de Gestión Documental —SID— a la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales con fundamento en el artículo 114, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, para su estudio y dictamen.

1.14. En sesión de la Diputación Permanente del 29 de enero de 2026, se enlistó vía informe la iniciativa formulada por personas diputadas integrantes del Grupo Parlamentario del Partido MORENA por la que se reforman los artículos 29, primer párrafo; 43, fracción XII; 46, fracción XII, y 53, fracción I; y se adiciona un tercer párrafo al artículo 1, un segundo párrafo al artículo 29, y una fracción XIII al artículo

[12] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/7176
[13] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/7327

43 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, identificada con el expediente legislativo digital 421/LXVI-I[14] y turnada el 28 de enero de 2026 a través del Sistema de Gestión Documental —SID— a la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales con fundamento en el artículo 114, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, para su estudio y dictamen.

1.15. Finalmente, en sesión ordinaria del 26 de marzo de 2026, ingresó vía informe la iniciativa suscrita por la Gobernadora del Estado a efecto de adicionar los artículos 76 Bis a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, y 64 Bis a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato, identificada con el expediente legislativo digital 537/LXVI-I[15] y turnada el 18 de marzo de 2026 a través del Sistema de Gestión Documental —SID— y la Unidad de Correspondencia a la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales con fundamento en el artículo 114 —fracción II— de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, para su estudio y dictamen.

2.1. La presidencia de la mesa directiva en funciones, en sesión ordinaria de fecha 7 de octubre de 2024, declaró la integración de las comisiones permanentes de la Sexagésima Sexta Legislatura.

[14] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/7666
[15] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/7832

2.2. En fecha 11 de octubre de 2024, se instaló la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales de la Sexagésima Sexta Legislatura, donde se impusieron del contenido de los pendientes legislativos y asuntos en trámite de la comisión de la Sexagésima Quinta Legislatura, para los efectos conducentes. Dando cuenta de los expedientes legislativos digitales: 44/LXV-I; 238/LXV-I; 336/LXV-I, 390/LXV-I, 428/LXV-I, 453B/LXV-I y 538/LXV-I.

2.3. En el caso de las iniciativas que se atendieron como parte de los pendientes legislativos de la Sexagésima Quinta Legislatura, en reunión de comisión se determinó la celebración de diversas mesas de trabajo con el objetivo de dar puntual seguimiento a las metodologías de estudio y dictamen aprobadas previamente sobre las propuestas aludidas en el numeral 2.2.

II. Contenido de las iniciativas de reformas y adiciones de diversos artículos a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios y de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato.

Además de clarificar en cada una de las iniciativas, —quienes proponen— los alcances de lo dispuesto por el artículo 176 —fracción III— de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato[16], sobre los impactos jurídico, socioeconómico, administrativo, presupuestario, ambiental y de perspectiva de género, refieren en sus exposiciones de motivos lo que a continuación se trascribe de manera extractada.

[16] Esta disposición es vigente a partir del 26 de junio de 2025, antes de esta fecha solo involucraba cuatro impactos.

II.1. Los iniciantes del expediente legislativo digital 44/LXV-I, refieren que: [17]

«(…) Primero. - En el Partido Revolucionario Institucional hemos impulsado de manera reiterada, reformas y adiciones al marco jurídico para que de manera progresiva se extiendan los derechos humanos de seguridad social[18], tanto, en el ámbito nacional, como en lo particular, para los habitantes del estado de Guanajuato. En todo estado social y democrático de derecho, y conforme a un estado de bienestar, cuyo propósito es abatir la desigualdad; la tutela y protección de las personas en su seguridad social, es columna vertebral para el pleno desarrollo de las libertades de los ciudadanos y de este derecho humano de tercera generación. Nuestro país se inscribe sin duda como un estado moderno, que ha ido escalando en la protección de los más caros derechos de la persona humana. El de la seguridad social está en el ámbito de su aspiración. La concepción de los derechos operarios estipulados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, son de múltiple contenido, pues van desde la naturaleza de las relaciones de trabajo, jornada laboral, nombramiento y terminación de las relaciones laborales, salario y monto de las prestaciones; hasta sin duda, los derechos relativos a la seguridad social, entre los que se encuentran, de manera puntual, los seguros por riesgo de trabajo, por accidentes o enfermedades, jubilación, invalidez y muerte, así como la protección de la maternidad.

Segundo. - Es la seguridad social, hoy día, un elemento de tranquilidad, de paz y sin duda de bienestar, es decir, estar bien. La seguridad social tiene como principal protagonista al ciudadano, que en su relación laboral pretende mantener una posición digna, de libertad y un adecuado desarrollo individual y social. El hombre como ente social, a efecto de poder desarrollarse socialmente, requiere del concurso, auxilio y participación de otros integrantes del grupo social para lograr con ello, la satisfacción de sus necesidades derivadas de su propia naturaleza. Sólo así es posible. Por ello, aplican a la seguridad social principios constitucionales tan relevantes como el de la Universalidad de los derechos humanos, es decir, que ampare o cubra a todos, mujeres, hombres y niños sin distingo; de integralidad, por esto, la seguridad social debe amparar todas las contingencias o riesgos sociales a los que se enfrenten las personas que trabajan o que son empleadas; de Solidaridad , pues no es factible solos hacer frente a las contingencias sociales, de suerte que las cargas han de distribuirse en el mayor número de personas; y de Unidad, es decir, que los anteriores se deben concentrar en las acciones legislativas, administrativas y financieras del sistema de seguridad social.

Tercero. - Nuestra Carta Magna claramente determina el derecho fundamental de igualdad de las personas en el artículo 4°, "que el varón y la mujer son iguales ante la ley" … Contempla sin duda el derecho humano a la equidad de género. Ello implica que lograr la equidad y igualdad en las oportunidades, implica hacer efectivo el derecho para ambos géneros.

(…) en la contribución al reparto de responsabilidades familiares, estimamos que por equidad e igualdad, como ya se ha reconocido en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y de los Municipios, a impulso del entonces Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional; se hace necesario que el derecho reconocido al padre a un permiso de paternidad, como derecho humano, y de acuerdo al principio de progresividad que se establece en el tercer párrafo del

[17] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/4643

[18] Surgidos a partir de las necesidades constituidas por los derechos de los pueblos o solidaridad. Engloban los derechos sociales, entre otros. Islas Colín, José Manuel. "Derechos Humanos. Un Escenario comparativo entre los sistemas Universal, Regional y Nacional. Pág. 368. Flores Editores, México, 2016.

artículo 1 de la nuestra carta Magna; se amplié su marco temporal en términos de la prestación o licencia de paternidad a 15 días hábiles, cuando en el seno de la familia del trabajador haya un recién nacido . Para hacer efectiva la ampliación citada se requiere se modifique el artículo 23 Bis de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios. Lo anterior tiene como propósito que ambos padres cuenten con el tiempo suficiente, en los primeros días de la llegada del nacido, pues es una actividad que no se debe recargar únicamente en la progenitora. La participación del padre fomentará y permitirá un mejor desarrollo en el crecimiento de sus hijos, circunstancia que sin duda favorece la cohesión social y pleno desarrollo de la niñez, en especial, porque los recién nacidos requieren de cuidados estrictos que no siempre es posible brindarlos por la madre dada su convalecencia por el periodo postparto. (…)»

II.2. Con respecto a la iniciativa 238/LXV-I, los iniciantes expusieron lo siguiente:[19]

«(…) El principio de igualdad tiene un vínculo fuerte con el mandato de no discriminación, los cuales tienen la finalidad y el objetivo de eliminar las desventajas y desigualdades entre las personas. En materia de género, hablar de igualdad no significa identidad de las mujeres con los hombres, sino tener las mismas oportunidades, ser reconocidas y tratadas como iguales. En un contexto de discriminación, donde los estereotipos y prejuicios definen muchas veces las relaciones desiguales injustificadas, se ha insertado las acciones afirmativas como una de las acciones para el logro de la igualdad real o material a partir de la adopción de tratos diferenciados o preferenciales que permitan, a corto plazo, el logro de la igualdad.

La menstruación se concibe como un proceso biológico y natural de las niñas, mujeres y personas menstruantes en edad reproductiva, donde el útero concluye un proceso de ovulación, manifestándose por medio de un flujo vaginal de sangre y tejido[20]. La menstruación suele estar presente entre los 12 y los 51 años de edad. De acuerdo con los datos que presenta Unicef, en promedio, las personas menstruantes y mujeres pasan tres mil días de su vida menstruando y la mayoría tiene menstruaciones que duran entre dos y siete días cada mes[21]. Los síntomas y enfermedades derivadas de la menstruación afectan el derecho a la salud y vulneran las condiciones en las que las personas menstruantes desempeñan sus actividades cotidianas. Reconocer esta situación y contar con un marco normativo que permita a las personas menstruantes ausentarse de su espacio laboral es abonar a la construcción de espacios laborales más incluyentes. En este sentido, el permiso menstrual es una medida que ha sido implementada por diversos países alrededor del mundo con el objetivo de conciliar el derecho a la salud y el bienestar de las mujeres y personas menstruantes en el trabajo[22]. El objetivo del permiso menstrual es conciliar el derecho a la salud y bienestar con el trabajo. Que las personas menstruantes tengan la posibilidad de contar con unas horas de reposo sin ninguna repercusión en sus derechos laborales por ello de tal forma que la igualdad de género pueda consolidarse en los entornos laborales. El permiso menstrual es una oportunidad también para desmitificar que la menstruación pertenece a la esfera privada, es una oportunidad para hablar, educar y remover el tabú dentro de la esfera laboral. También es un reconocimiento a las necesidades relacionadas con la menstruación

[19] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/5152

[20] La menstruación y derechos humanos: preguntas frecuentes. Fondo de Población de las Naciones Unidas. https://www.unfpa.org/es/menstruaci%C3%B3n-preguntas-frecuentes

[21] La menstruación es importante…Es reglamentaria. Unicef. https://blogs.unicef.org/es/blog/lamenstruacion-es-importante/

[22] Japón fue el primer país en establecer una licencia menstrual. Taiwán por su parte aprobó una medida similar, si las empleadas presentan dificultades para realizar su trabajo durante su periodo menstrual pueden solicitar un día libre cada mes siempre y cuando no excedan tres en el año. Corea del Sur, algunas provincias chinas e Indonesia también cuentan con legislación al respecto.

(acceso a productos de gestión menstrual, sanitarios adecuados, pausas para ir al baño, acceso a medicamento para tratar dolores, etc), reconocerlas es un paso en favor de eliminar los obstáculos relacionados con la menstruación en el trabajo que perpetúan las desigualdades de género. (…)»

II.3. Respecto a la iniciativa 336/LXV-I, los iniciantes refirieron lo siguiente: [23]

«(…) El Grupo Parlamentario del PRI en la presente legislatura se ha posicionado siempre en favor del reconocimiento de los derechos humanos, varios de ellos, con propuestas de reforma a la Ley del trabajo al servicio de los trabajadores del Estado y los Municipios. En ese tenor, se ha buscado ampliar las licencias de paternidad y la licencia por menstruación para las personas trabajadoras. La presente iniciativa, sigue esa línea de buscar el reconocimiento de derechos de las personas trabajadoras que les permitan atender una situación extraordinaria sin sufrir un menoscabo en sus prestaciones laborales, como se expone a continuación. Como se podrá apreciar en el análisis de las normas laborales que establece la ley del trabajo de los servidores públicos al servicio del Estado y los Municipios de Guanajuato, existe una disposición que establece una licencia para el padre trabajador en caso de enfermedad o accidente, o muerte de sus menores hijos y la madre de éstos. Dicha disposición podría establecer que la licencia de luto se encuentra ya prevista y que no habría necesidad de establecer una nueva reforma al respecto. Sin embargo, la presente iniciativa es diferente a lo ya establecido y se fundamenta en lo siguiente:

(…) Evidentemente dicha situación de fallecimiento involucra un proceso de duelo que es difícil sobrellevarlo para el trabajador y que, constituye una acción extraordinaria que debe ser atendida sin que se cause un perjuicio en su relación laboral. En el mismo sentido, el parentesco se refiere a los vínculos que son reconocidos jurídicamente entre los miembros de una familia, sus fuentes son el matrimonio, la filiación y la adopción. La propuesta que se pone a consideración busca ampliar la gama de los derechos de los trabajadores, mismos que surgen, en el caso concreto, de una situación excepcional que debe ser atendida, inmediatamente ocurrido el deceso, sin que se menoscaben las prestaciones de los trabajadores. (…)»

II.4. Con respecto al expediente legislativo digital 390/LXV-I, los iniciantes proponen que: [24]

«(…) la sustancia jurídica de la presente iniciativa que es la creación de una acción afirmativa legislativa que permita a las personas trabajadoras y menstruantes, tener un periodo de licencia extraordinario que les permita ausentarse de sus labores, fue presentada por este Grupo Parlamentario del PRI en el periodo ordinario de sesiones pasado. Evidentemente la iniciativa presentada siguió puntualmente el proceso legislativo, donde el análisis y discusión en comisiones permite realizar una nueva reflexión para replantear la propuesta como en la presente se propone. Dentro de estas nuevas reflexiones es necesario destacar que el derecho del trabajo se gestó en el siglo XX como consecuencia de la división producida entre los hombres, el sistema económico y de gobierno de la burguesía, la lucha de la clase trabajadora que reclamaba libertad, dignidad y un nivel decoroso de vida para el trabajo.[25] (…) Los síntomas y enfermedades derivadas de la menstruación afectan el derecho a la salud y vulneran las condiciones en las que las personas

[23] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/5495
[24] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/5512
[25] Consultable en: De la Cueva, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo, Edit. Porrúa. Pág. 6.

menstruantes desempeñan sus actividades cotidianas. Reconocer esta situación y contar con un marco normativo que permita a las personas menstruantes ausentarse de su espacio laboral es abonar a la construcción de espacios laborales más incluyentes. En este sentido, el permiso menstrual es una medida que ha sido implementada por diversos países alrededor del mundo con el objetivo de conciliar el derecho a la salud y el bienestar de las mujeres y personas menstruantes en el trabajo[26].

La presente iniciativa tiene como finalidad establecer la posibilidad de un una licencia extraordinaria para aquellas mujeres y personas menstruantes que se vean imposibilitadas de llevar a cabo su jornada laboral a causa de los malestares físicos que pudieran presentarse durante su periodo menstrual. (…)»

II.5. Con respecto a la propuesta 428/LXV-I, los iniciantes proponen que: [27]

«(…) La presente reforma legislativa tiene como finalidad reconocer en la ley que regula las relaciones de trabajo entre el Estado, los municipios y sus trabajadores el derecho a la desconexión digital, este último puede ser definido como el derecho laboral de los trabajadores a no conectarse a ningún dispositivo digital de carácter profesional, teléfonos móviles, durante sus periodos de descanso y vacaciones, así como a no contestar las llamadas, mensajes de whats-app, correos electrónicos, videollamadas, o cualquier otro tipo de comunicación digital en el ámbito laboral y fuera del horario habitual de trabajo, de la misma manera, constituye un derecho a apagar dichos dispositivos una vez que termine la jornada laboral[28].

La aparición de este derecho obedece a la dinámica de las relaciones laborales que ha venido en constante evolución en nuestros tiempos. Estamos viviendo una época tecnológica que ha hecho un boom a raíz de la pandemia que por la Covid-19 enfrentamos a nivel mundial. Como consecuencia inmediata de la presencia pandémica en el mundo, las relaciones sociales se transformaron a fin de que la economía de los Estados no colapsaran, de esta manera, en todo ámbito, no solo en el público las relaciones de trabajo se transformaron, donde en muchos espacios se implementaron los esquemas de trabajo a distancia, coloquialmente conocido como home office. Dicha transformación trajo aparejadas ventajas y desventajas para los empleadores como para los trabajadores, se ahorraron tiempos de trabajos, las comunicaciones se transformaron y las jornadas laborales se ampliaron a horarios que, normalmente y de manera presencial no se extendían. Los trabajadores al realizar su actividad laboral desde casa se encontraban disponibles más del tiempo que su jornada laboral establece, recibían, evidentemente, mensajes por redes sociales, correos electrónicos, videollamadas, llamadas y demás comunicaciones por parte del empleador o bien, de un trabajador de nivel superior, entiéndase el jefe, para realizar tal o cual actividad a distancia fuera de los horarios laborales establecidos, sin que ello se tradujera en un incremento en su salario.

(…) Como se ha venido estableciendo, las relaciones de trabajo se encuentran en constante desarrollo, de esta manera, surge la necesidad imperante de reconocer derechos de los trabajadores que se relacionan íntimamente con su libertad y dignidad humana. De esta manera,

[26] En México, en el año 2017, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Gobierno del Estado de México comenzó a conceder a su personal un día de descanso al mes por complicaciones de tipo fisiológico (dismenorrea incapacitante, la menopausia, la andropausia entre otras).

[27] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/5650

[28] Esta definición se construye conforme al contenido del derecho en la legislación española.

el establecer un derecho a la desconexión digital reconoce que los trabajadores tienen derecho a no ser instados a trabajar ni ser requeridos por cualquier medio, especialmente digitales o electrónicos, fuera de su jornada de trabajo y no sufrir represalias por el ejercicio de dicho derecho. Esta desconexión digital se relaciona con el reconocimiento de la naturaleza del tiempo de trabajo, así como con diversos derechos fundamentales como lo son la libertad, la dignidad humana, la seguridad y la salud en el trabajo. En ese sentido se ha señalado que la desconexión es necesaria en términos de salud: mejoran los niveles de bienestar, felicidad y satisfacción personal, así como en los estados de depresión y ansiedad[29]. (…)»

II.6. Con respecto a la propuesta 453B/LXV-I, los iniciantes proponen que: [30]

«(…) Para quienes anhelan la maternidad y la paternidad, las muertes fetales y perinatales representan una pérdida y dolor profundo que debe llevarse en un duelo silencioso y oculto. La experiencia en sí, se sabe tiene un impacto de larga duración y traumático para las mujeres y sus núcleos cercanos, con independencia del estatus económico en que se encuentren[31]. Los datos que arroja el informe "Una tragedia olvidada: la carga mundial de la mortalidad fetal", elaborado por el Grupo Interinstitucional de las Naciones Unidas para la Estimación de la Mortalidad en la Niñez, que encabeza la UNICEF, manifiestan que a pesar de los avances dados desde el 2000, no se ha logrado disminuir la muerte fetal en comparación con las cifras de mortalidad materna y neonatal.

Los datos contenidos indican que, de continuar la tendencia se producirán 19 millones adicionales de decesos antes del año 2030[32]. Por su parte, el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia indica que cada 16 segundos se registra una muerte fetal o perinatal en algún lugar del mundo. Lo anterior se traduce en que cada año ocurren aproximadamente más de 2 millones de muertes pre y neonatales. Dentro del término muerte perinatal se incluye la muerte gestacional y la muerte neonatal.[33] Aunque lo cierto es que cada país decide sus propios criterios y definiciones para nombrar este tipo de decesos. Para hablar del mismo tema, en la propuesta que se hace en este instrumento, consideraremos las definiciones de la Organización Mundial de la Salud, al igual que la Federación Internacional de Ginecología y Obstetricia, que marcan lo siguiente:

a) Muerte fetal: es la muerte del producto de la concepción antes de ser expulsado o extraído del cuerpo de la madre, sin importar el tiempo transcurrido del embarazo. Se divide a su vez en:

- Muerte fetal temprana: muerte desde la concepción hasta las 22 semanas de gestación y/o-

[29] Estos beneficios han sido demostrados en múltiples estudios, por ejemplo, el llevado a cabo por las universidades de Stanford y Nueva York. En su estudio "The Welfare Effects of Social Media" llevado a cabo por los investigadores Hunt Allcott, Luca Braghieri, Sarah Eichmeyer, and Matthew Gentzkow (8 nov. 2019) se observó cómo miles de usuarios de la red social Facebook que desactivaron sus cuentas durante un mes, demostraron evidentes mejoras en su salud psicosocial. Recuperado de (inglés): http://web.stanford.edu/~gentzkow/research/facebook.pdf [Consulta a 5 oct. 2020].
En https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiwtPn8qeL8AhVcVqQEHUDeA8gQFnoECCcQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F8022850.pdf&usg=AOvVaw2BD6oeaoXickmqUtWmS-69

[30] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/5754

[31] Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), "Lo que debes saber sobre las muertes fetales". 09 noviembre 2020. Consúltese en: https://uni.cf/3HTvwK8.

[32] Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. "A Neglected Tragedy The global burden of stillbirths." Octubre 2020. Disponible en: https://bit.ly/3xzbMqF.

[33] Es aquella que se presenta en los primeros 28 días de vida del bebé.

pesó de gestación menor a 500 gramos y en este caso hace referencia a los abortos.
- Muerte fetal intermedia: implica la muerte fetal antes de las 22 a 28 semanas de gestación y/o peso al nacer entre 500 y 999 gramos.
- Muerte fetal tardía: muerte a partir de las 28 semanas de gestación y/o pesos al nacer mayor o igual a 1000 gramos.

b) Muerte neonatal: es la muerte del recién nacido en las primeras cuatro semanas de vida (28 días) y que a su vez se divide en:
- Muerte neonatal precoz: es la muerte del recién nacido en los primeros siete días de vida.
- Muerte neonatal tardía: muerte del neonato desde los primeros siete días completos hasta los 28 días completos de vida.[34] En nuestro país, la Norma Oficial Mexicana NOM-040-SSA2-2004[35], en materia de información de la salud, la defunción fetal es definida como la muerte de un producto de la concepción hasta antes de la expulsión o extracción completa del cuerpo de su madre, independientemente de la duración del embarazo. Por ello, la muerte está definida por el hecho de que después de la separación de la madre, el feto no respira ni da otra señal de vida, como latidos del corazón, pulsaciones del cordón umbilical movimientos efectivos de los músculos de contracción voluntaria; es decir, es aquella que ocurre de forma intrauterina o durante el trabajo de parto.

(…) Los derechos por muerte fetal y perinatal en otras legislaciones. Conforme a lo expuesto hasta aquí, es pertinente realizar una revisión sobre algunas legislaciones y políticas que han abordado la muerte fetal o perinatal, enfatizando la importancia de atención y el trato digno hacia las mujeres que atraviesan por este doloroso suceso.

(…) proponemos ampliar y proteger los derechos de las madres y de los padres que ante un embarazo deseado han sufrido la muerte fetal y perinatal de sus hijas o hijos, reformando y adicionando diversas disposiciones a la Ley de Salud del Estado de Guanajuato, y de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios. (…) Se adiciona un párrafo tercero, fracción 11, del artículo 23, para especificar con mayor claridad y precisión los derechos de las madres trabajadoras ante la perdida de una hija o un hijo, de la manera siguiente: en caso de muerte fetal o perinatal, las trabajadoras tendrán derecho al mismo número de días de descanso posteriores al parto. Asimismo, se reforma el inciso F) de la fracción VI del artículo 46, con el objeto de fortalecer el derecho concedido en el artículo 23 Ter. (…)»

II.7. En relación a la propuesta 538/LXV-I, los iniciantes proponen que: [36]

«(…) En México, por años estuvo imperando una política laboral que produjo la caída de los salarios reales, así como el incremento de la subocupación, la desigualdad salarial, y la pobreza laboral, creando así las condiciones para que las élites económicas fuesen las que se vieran beneficiadas de las transformaciones que produjo el neoliberalismo. Ante las consecuencias que trajo el modelo neoliberal en nuestro país, el Gobierno Federal de la Cuarta Transformación, ha hecho esfuerzos importantes por revertir las condiciones laborales de las y los mexicanos y revalorizar su trabajo. Gracias a múltiples reformas y políticas de este proyecto de izquierda, se ha comenzado la

[34] Fuentetaja, Ana M. y Villaverde Odei, Sentir y pensar el duelo perinatal: acompañamiento emocional de un grupo de padres, Revista diagnóstico psicológico, psicoterapia y salud, número 3. Vol. 9, 2018. Disponible en: https://bit.ly/2ZmR7t3.
[35] Norma Oficial Mexicana NOM-040-SSA2-2004, en materia de información de salud. Disponible en https://bit. ly/3nL6ncB.
[36] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/5944

recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo; se han protegido los derechos de los trabajadores con la prohibición de la subcontratación; se ha garantizado la representación de los trabajadores en las negociaciones contractuales; se ha comenzado la implementación de la operación de los tribunales laborales para reducir la duración de los litigios en la materia; se ha contratado como personal de base a las y los trabajadores de limpieza y seguridad de varias dependencias, entre otras.

(…) La violencia y el acoso laboral vulneran los derechos humanos de las y los trabajadores, amenazan la salud física y mental, así como la seguridad y la dignidad; puede manifestarse en violencia física o psicológica, violencia digital, acoso sexual, hostigamiento e intimidación, violencia económica, o en condiciones laborares abusivas.[37] El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, es el primer tratado internacional que reconoce el derecho a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluyendo los originados por razón de género. El convenio en mención es aplicable a todas las modalidades de trabajo y prevé que las actividades no siempre se realizan en un espacio determinado, de forma que plantea una perspectiva amplia que da pauta para que los Estados parte emprendan acciones para erradicar la violencia y el acoso laborales en términos generales, así como en su expresión de violencia de género[38].

(…) En este orden de ideas, en abril del pasado año 2022, desde el Grupo Parlamentario de Morena, presentamos una iniciativa con la finalidad de contribuir y sumarnos a los esfuerzos emprendidos desde la federación para garantizar espacios laborales libres de violencia. La iniciativa en mención fue desechada y archivada, alegando, entre otras cosas, que el Convenio 190 no se encontraba en vigor, dado que debían pasar 12 meses luego de la ratificación para su entrada en vigor, fue así como en el dictamen se menciona que dicho convenio no era vinculante en ese momento.

Aunque esa posición es equivocada, sustentada más por razones de corte ideológico que en la idea de la progresividad de los derechos, cabe señalar que el Convenio 190 está por entrar en vigor para México el próximo 6 de julio, por lo que, en congruencia con el compromiso del Grupo Parlamentario de Morena con los esfuerzos por erradicar la violencia contra las mujeres, consideramos presentar esta propuesta a fin de garantizar el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso de cualquier tipo, incluyendo los originados en razón de género. (…)»

II.8. Las y los iniciantes que suscribieron la propuesta 12/LXVI-I, expresaron lo siguiente en su exposición de motivos: [39]

«(…) Desde la promulgación de la Ley Federal del Trabajo en 1970, se estableció como día de descanso obligatorio para las y los trabajadores el día 01 de diciembre con motivo de la transmisión del Poder Ejecutivo en el orden Federal. Con motivo de la reforma al artículo 83 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de febrero de 2014, por la que se estableció que el inicio del ejercicio del encargo de la persona Presidenta de la República, sería el 1 de octubre, fue necesaria la adecuación a la Ley Federal del Trabajo a efecto de establecer como día de descanso obligatorio la nueva fecha en que se llevará

[37] Organización Internacional del Trabajo. (2021). Violencia y Acoso en el mundo del trabajo. Guía para facilitadoras y facilitadores.

[38] https://www.gob.mx/inmujeres/es/articulos/ratifica-mexico-convenio-190-de-la-oit

[39] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/6649

a cabo la transmisión del Poder Ejecutivo a nivel Federal, es decir el 01 de octubre.

El reciente 30 de septiembre de 2024 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforma la fracción VII del artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, para establecer el 1o. de octubre de cada seis años, día de descanso obligatorio con motivo de la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; iniciando su vigencia al día siguiente de su publicación y obligatorio en nuestro país el mismo día 1 de octubre del año que transcurre. El cambio en la fecha de inicio del periodo presidencial obedeció a la necesidad de contar con el tiempo suficiente para preparar y presentar la iniciativa de Ley de Ingresos y el Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación, que deberá llevarse a cabo a más tardar el día 15 del mes de noviembre.

A través del disfrute de este día de descanso obligatorio para las y los trabajadores en nuestro país se ha reforzado el sentimiento de pertenencia a nuestra nación, al tener la oportunidad de presenciar la transmisión televisiva o de manera digital de la transmisión de la titularidad del Poder Ejecutivo Federal, lo que las personas y las familias han identificado a lo largo de nuestra historia como un momento de reunión familiar, de mucho orgullo y de aprovechar para la formación cívica de niñas, niños y adolescentes en el amor a nuestra nación. Razones por las cuales consideramos pertinente hacer la armonización de la legislación que rige las relaciones laborales de las personas trabajadoras del Estado y los Municipios, para que, en coincidencia con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, se goce del día 1 de octubre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo federal, de un día de descanso obligatorio. (…)»

II.9. Las y los iniciantes que suscribieron la propuesta 18/LXVI-I, expresaron lo siguiente en su exposición de motivos: [40]

«(…) La licencia de paternidad es aquel derecho que permite a los padres ausentarse de su fuente laboral, con goce de sueldo tras el nacimiento o adopción de un hijo o una hija. El origen de esta licencia en palabras de Mariana Osornio Fuentes "resignifica la paternidad tradicional, el cuidado y el trabajo doméstico no remunerado"[41]. Por ello, la implementación de la licencia de paternidad, en los ordenamientos jurídicos de distintos países, incluyendo el nuestro, buscan promover y fomentar la responsabilidad compartida entre ambos padres[42], esto desde los primeros días de vida del infante, los cuales, son cruciales para el establecimiento de un vínculo afectivo, de desarrollo emocional y físico del niño o niña. Como precedente en nuestro país, el permiso de paternidad surgió en el año 2012, en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 132 F. XXVII Bis. En el que se contempla como dentro de las obligaciones de los patrones el otorgar cinco días al hombre trabajador, para ausentarse de sus labores, por el nacimiento o la adopción de un infante.

(…)

Ahora bien, la familia sigue siendo un espacio fundamental y primario de socialización de las personas, independiente del modelo familiar de que se trate, la evidencia confirma, que una presencia activa de los padres hombres impacta positivamente en el desarrollo psicosocial de sus

[40] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/6670

[41] Osornio Fuentes, Mariana. (2020). Licencia de paternidad: contexto internacional y nacional. UNIVERSITARIA, 3(24), 22-23. Disponible en: https://revistauniversitaria.uaemex.mx/article/view/14817

[42] Ídem.

hijas e hijos[43]. Los beneficios que para el desarrollo integral de los niños y las niñas genera la presencia activa y corresponsable de ambos padres–cuando los hay-, una familia con roles igualitarios, acuerdos y responsabilidades compartidas entre las y los cuidadores aporta también soporte psicológico, emocional y afectivo importante y vital para el crecimiento y desarrollo de todos sus integrantes[44]. En sustento a lo anterior, por su parte, la Organización Integral del Trabajo (OIT) señala que que (sic) los permisos de paternidad son una medida que permite conciliar la vida familiar y laboral, ya que los hombres que hacen uso de las licencias, en especial las que duran dos semanas o más, inmediatamente después del parto, tienen mayores niveles de involucramiento paterno[45].

(…)

Es importante hacer mención, que, para la crianza y cuidado del infante, según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) las mujeres desempeñan esta tarea en un 60%; mientras que un 02% de los hombres realizan dicha tarea exclusivamente, y solamente, el 37% entre hombres y mujeres, comparten esta responsabilidad, sin embargo, el 90% de las mujeres considera que la responsabilidad del cuidado y crianza es responsabilidad de ambos. Debemos entender que, actualmente nos encontramos en un enorme proceso de transformación, donde las relaciones familiares cada vez se ven afectadas un poco más, debido a las variables en el entorno, pues las barreras que actualmente imperan en los roles de género, afortunadamente, se han consolidado con base a la equidad, cambiando poco a poco y las mujeres empiezan a desempeñar un papel fundamental en los distintos mercados laborales existentes, ya que de acuerdo a los datos obtenidos en la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares para el año 2022, se señaló que el 72.5%[46] de las mujeres con hijos, participaban en una actividad económica.

(…) En conclusión, este Grupo Parlamentario, propone la ampliación de la Licencia por Paternidad que actualmente se encuentra vigente en el Estado de Guanajuato, prevista en el artículo 23 Bis de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, y actualizarlo a un plazo de 20 días hábiles. Asimismo, al momento que se suscribe la presente iniciativa, ya obra un Dictamen emitido por la Comisión Permanente de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados en fecha 12 de diciembre del 2023, que reforma y adiciona diversas disposiciones a 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 Licencia de Paternidad, en el cual, se proyectó la adición (en el primer instrumento mencionado) y creación (dentro del segundo cuerpo normativo) a la de un plazo de 20 días hábiles a la Licencia de Paternidad en nuestro País. (…)»

---

[43] Aguayo F., Francisco & Kimelman, Eduardo. (2012). "Guía para Promover la Paternidad Activa y la Corresponsabilidad en el Cuidado y la Crianza de niños y niñas." Santiago de Chile, UNICEF 10.13140/RG.2.1.3810.3769. Pág. 10
Disponible en: https://www.unicef.org/panama/media/4521/file/GUIA%20DE%20PATERNIDAD.pdf

[44] Ídem Pág.14

[45] Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional. (2021).
INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LAS LEYES FEDERALES DEL TRABAJO; Y DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LICENCIA DE PATERNIDAD, A CARGO DE LA DIPUTADA MELISSAESTEFANÍAVARGASCAMACHO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DELPRI Ciudad de México, Congreso de la Unión.
Disponible en: http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2021/09/asun_4218454_20210921_16322393 67.pdf

[46] Gobierno de México (2024) . Día de las Madres. Festéjala según sus gustos y aficiones. PROFECO.
Disponible en:
https://www.gob.mx/profeco/documentos/dia-de-las-madres-festejala-segun-sus-gustos-y-afic
iones#:~:text=De%20las%20cuales%2067%25%20(38,de%20cada%20diez%20econ%C3%B3micamente%20activas.&text=Mientras%2 0que%20la%20Encuesta%20Nacional,participan%20en%2 0una%20actividad%20econ%C3%B3mica.

II.10. La y el iniciantes que suscribieron la propuesta número 51/LXVI-I, expresaron lo siguiente en su exposición de motivos: [47]

> «(…) En México cada 2 de noviembre se conmemora el Día de Muertos, festividad única en el mundo, en la que se recuerda y honra la vida y transición a la muerte de quienes han partido de este mundo terrenal. En nuestro país, esta fecha posee un significado tan importante que toma un tinte de festejo y añoranza. Sin embargo, a pesar de lo relevante y representativa que es la muerte en nuestra cultura y tradiciones, aún falta sumar esfuerzos en materia legislativa con la intención de hacer más llevadera la defunción de algún familiar para las y los trabajadores pues, paradójicamente, actualmente en la Ley Federal del Trabajo (LFT) y en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios que rige en Guanajuato (LTSPSEM), todavía no se cuenta con la regulación necesaria para garantizar plenamente el otorgamiento de permisos o licencias laborales por luto, particularmente, en los casos de muerte de personas con las que se tenga algún parentesco.
>
> Sobre lo anterior, cabe resaltar que la única previsión contemplada en la LTSPSEM se encuentra en el artículo 23 TER, fracción V, donde señala que la licencia con goce de sueldo del padre trabajador o madre trabajadora podrá ampliarse hasta por quince días, en el caso de que exista "enfermedad o accidente que ponga en grave peligro la vida, o que cause la muerte de los hijos menores o la madre o padre de estos", según sea el supuesto. En este contexto, es que sin duda, el reconocimiento e inclusión del derecho al duelo en nuestro marco jurídico, nos permite pensar en nuestra interdependencia y, en consecuencia, en nuestra responsabilidad colectiva por el mundo que compartimos. El derecho al luto le pertenece a la persona que ha perdido a un ser querido, pero también el derecho a ser llorado es el derecho de quien ha fallecido, para ser recordado dignamente[48].
>
> Por lo anterior, es que la falta de precisión y garantía del derecho al luto para las personas trabajadoras resulta preocupante pues es una etapa fundamental del proceso por el que se atraviesa cuando fallece un ser querido y se debería tener derecho a procesarlo de la manera que a cada quien le parezca mejor acorde a sus circunstancias particulares y personales. Nuestras normas jurídicas han quedado rezagadas del avance progresista que han tenido otros pueblos que adoptan regulaciones que comprenden las necesidades actuales del ser humano para llevar una vida plena y compasiva del sentimiento y emociones que atraviesan a las personas con respecto al fallecimiento y el proceso de luto.
>
> (…)
>
> Para Movimiento Ciudadano, el derecho al luto ha sido una prioridad en nuestra agenda legislativa. Prueba de ello es que desde el año 2020, el entonces diputado Local por nuestro Movimiento -hoy Senador y también integrante de la Bancada Naranja-, Luis Donaldo Colosio Riojas, impulsó en la LXXV Legislatura del Congreso del Estado de Nuevo León una iniciativa para garantizar el derecho al luto. De su propuesta, se puede rescatar oportunamente un breve recuento con relación a los contrastes legislativos que ofrecen ordenamientos de otros países abordando el derecho a otorgar determinados días hábiles luego de la defunción de algún familiar. (…) En nuestro país, si bien, la Ley Federal del Trabajo no establece este derecho, en diversas instituciones del país se ha

[47] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/6764

[48] A. GUTIÉRREZ, Giro ético del normativismo humanitario: el derecho a ser llorado, en Co Herencia, 19(36), 71–93. https://doi.org/10.17230/co-herencia.19.36.3

observado y garantizado el cumplimiento del derecho de luto, como lo son el instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), en cuyas Condiciones Generales de Trabajo, en el artículo 55, fracción III prevé la licencia con goce de sueldo por cinco días hábiles, para el trabajador de dicha institución, por fallecimiento de un familiar en primer grado, con parentesco por consanguinidad, afinidad o su cónyuge, debiendo presentar a su representación sindical, dentro de un plazo de quince días posteriores a la conclusión del periodo de licencia, copia del acta de defunción respectiva.

PROPUESTA. Derivado de todo lo expuesto, se pone de manifiesto la necesidad de que las personas trabajadoras cuenten con tan importante derecho. Por ello, la presente propuesta de reforma tiene por objeto rescatar su relevancia y establecer el derecho al luto dentro de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, para que las personas trabajadoras del Estado y los Municipios puedan ausentarse mediante una licencia con goce de sueldo, por cinco días hábiles, por el fallecimiento de algún familiar dentro del primer grado, ya sea ascendente o descendente, por consanguinidad o afinidad. El permiso deberá aplicarse inmediatamente tras el fallecimiento. Los días de permiso estipulados en este artículo tienen carácter irrenunciable y no podrán ser compensados ni sustituidos monetariamente. (…)»

II.11. La iniciante que suscribió la propuesta número 181/LXVI-I, expresó lo siguiente en su exposición de motivos: [49]

«(…) En la actualidad se ha oído hablar de ataques cardíacos, derrames cerebrales, trasplantes de órganos o parálisis, conocidas como enfermedades críticas. Es probable que algún familiar o alguien que conocemos haya experimentado uno de estos eventos que cambian la vida. A menudo, una enfermedad crítica tiene un impacto poderoso en la vida de las personas, afectando su vida y su familia. ¿Qué son las enfermedades criticas? Son enfermedades cuyos síntomas no se resuelven con el paso del tiempo. Por lo general, se originan a una edad temprana, pero tienen que pasar años antes de manifestarse clínicamente y son hoy la principal causa de muerte en todo el mundo. Este grupo incluye una larga lista de enfermedades como la Diabetes, las Cardiopatías, los Accidentes Cerebrovasculares, los Tumores, las Enfermedades Respiratorias crónicas, los Trastornos Mentales, los trastornos musculoesqueléticos, los defectos de la Vista y el Oído, las Enfermedades Genéticas y las del Tracto Gastrointestinal.

En este contexto, la dignidad humana es un principio constitucional portador de los valores sociales y de los derechos de defensa de los hombres, que prohíbe consiguientemente, que la persona sea un mero objeto del poder del Estado o se le dé un tratamiento peligroso a la cuestión principal de su cualidad subjetiva; que afirma las relaciones y las obligaciones sociales de los hombres, así como también su autonomía. (…)

(…) Los avances en la medicina intensiva han hecho que un mayor número de pacientes sobreviva a la enfermedad aguda crítica, pero también han creado nuevas situaciones: síndrome poscuidados intensivos, enfermedad crítica persistente y una población de pacientes críticos crónicos (PCC) que precisan de cuidados intensivos de forma prolongada. Esta última situación es una condición recientemente descrita que desafía a los tratamientos existentes, y que deja a los pacientes en estado de debilidad y con escasa capacidad de respirar o de moverse

[49] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/7041

adecuadamente. Lo habitual es que presenten un único fallo orgánico que impide la adecuada desconexión del respirador. Para un servicio de las características del nuestro supone una incidencia del 6,7% de todos los pacientes ingresados. La literatura refiere una incidencia global entre el 5-8% oscilando entre el 19% en los pacientes traumáticos y el 40% en los sépticos. Debemos considerar que muchas veces, para garantizar la seguridad del enfermo crítico (frecuentes cambios posturales, curas complejas, repetidas determinaciones analíticas, control estricto de balance hídrico, aspiración de secreciones, etc.). Suelen estar fisiológicamente estables, pero están expuestos tanto a complicaciones relacionadas con su diagnóstico primario como a subsiguientes fallos de órganos inicialmente funcionantes, especialmente ocasionados por las interrelaciones entre sepsis, función inmune y estado nutricional. (…)

En esta Representación Parlamentaria, consideramos que la presencia de la familia es importante para la recuperación del paciente. Es trascendente que los profesionales de la salud se comuniquen con la familia para entender su perspectiva y establecer un plan adecuado de cuidados. Es fundamental reconocer que la presencia de la familia en el cuidado durante los periodos críticos de su tratamiento médico es de suma importancia para la recuperación del paciente. (…) Con esta iniciativa se busca visibilizar que los familiares de los trabajadores al servicio del Estado y de los Municipios en los periodos críticos de su tratamiento médico, en ocasiones requieren destinar una gran cantidad de tiempo y dinero para realizar todas las actividades que implica llevar un tratamiento adecuado, ya que en ocasiones no cuentan con los recursos necesarios para poder cubrir esos cuidados que requieren sus familiares, por lo que son los mismos trabajadores quien les brindan esa atención y cuidados; y al mismo tiempo realizan sus actividades laborales durante estos periodos críticos de sus tratamientos médicos, ante ello, se busca otorgar licencias laborales a los trabajadores, para que puedan atender a sus familiares durante los periodos críticos de estos, que requieren reposo u hospitalización, sin preocupación de perder el empleo, la cual podrá durar entre uno y veintiocho días, así mismo, podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias durante un periodo máximo de tres años sin que esto exceda trescientos sesenta y cuatro días de licencia, mismos que no necesariamente deberán ser continuos. (…)»

II.12. Las y los iniciantes que suscribieron la propuesta con expediente legislativo digital 221/LXVI-I, manifestaron lo siguiente: [50]

«(…) El artículo 4o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el párrafo cuarto, establece el derecho humano que toda persona tiene a la protección de la salud. Este derecho no debe limitarse al derecho a estar sano, sino que entraña libertades y derechos, dentro de las primeras está el derecho a controlar la salud y el cuerpo y, entre los derechos, figura el relativo a un sistema de protección de la salud que brinde a las personas oportunidades iguales para disfrutar el más alto nivel posible de salud. (…)

(…) en cuanto al derecho humano a la protección de la salud, los diversos órganos jurisdiccionales federales han resuelto que éste impone a su vez a las autoridades del Estado mexicano, la obligación de protegerlo y de brindarlo, toda vez que se trata de un derecho de carácter prestacional que obliga a aquellas a otorgarlo sin excusa alguna, lo cual resulta congruente con la naturaleza de los derechos humanos, pues para hacer efectivo todo derecho de ese carácter, es necesario del acto de autoridad que lo preserve y garantice.

Por lo que, con la finalidad de cumplir con las obligaciones señaladas y que tiene su fundamento

[50] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/7176

constitucional en el artículo 1o de la Constitución Federal al señalar en el párrafo primero que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la misma y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece y, en el párrafo tercero, que establece para todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, la obligación que tienen de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, es que se presenta esta iniciativa para establecer la obligación de las dependencias y entidades administrativas estatales y municipales de Guanajuato que se rigen en sus relaciones laborales por la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios con el objeto de otorgar a las mujeres y hombres trabajadores, permiso con goce de sueldo íntegro, de hasta cinco días al año, para la realización de exámenes médicos de prevención de cáncer, según sea el caso, para lo cual deberán presentar certificado médico expedido por una institución de salud pública o privada.

(…) El cáncer es la principal causa de muerte en el mundo: en 2020 se atribuyeron a esta enfermedad casi 10 millones de defunciones, es decir, casi 1 de cada 6 de las que se registran. Para el año 2040, los expertos estiman que la cantidad de muertes por cáncer se elevará si no se toma acción. Así, el cáncer es una de las causas más comunes de morbilidad y mortalidad tanto a nivel mundial como nacional. Actualmente, el cáncer en México es la tercera causa de muerte y es considerado como un problema de salud pública importante. Se registraron alrededor de 90,000 muertes por tumores malignos en la población (INEGI, 2024)[51].

Asimismo, cada año se diagnostican más de 195 mil casos de cáncer en sus diferentes tipos en el país y 46% de pacientes fallece por esta causa (SSA,2023)[52]. (…) Panorama del cáncer en Guanajuato. En el estado de Guanajuato, la tasa de defunciones por cáncer se ha mantenido por debajo de la media nacional. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) correspondientes al año 2024[53], Guanajuato registró una tasa de 68.1 muertes por cada 100,000 habitantes, inferior a la media nacional de 70.8 fallecimientos por la misma causa.

(…) Es por lo anterior, que las personas legisladoras del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional y la representación parlamentaria del Partido de la Revolución Democrática, comprometidos con el proteger el derecho a la salud, es que hacemos esta propuesta legislativa, primero para dar un trato desde la ley a una enfermedad que desafortunadamente se ha incrementado en los últimos tiempos, como es el cáncer en cualquiera de sus tipos, y que debemos establecer mecanismos legales para su prevención y detección oportuna, a fin de que se salven vidas y que las labores cotidianas y las obligaciones institucionales de nuestros servidores públicos no se antepongan a su derecho humano a la salud, pues primero, están las personas, el ser humano, y debemos impulsar mecanismos legales que tiendan a priorizar el bienestar de toda la clase trabajadora, pues el Estado como patrón debe garantizar el estado de bienestar de sus trabajadores… ( )»

[51] Cifras de cáncer, Organización Mundial de la Salud, 3 de febrero de 2022. https://www.who.int/es/newsroom/fact-sheets/detail/cancer.

[52] https://www.gob.mx/salud/prensa/294-mexico-registra-al-ano-mas-de-195-mil-casos-de-cancer-secretaria-de-salud?idiom=es

[53] https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP_CANCER24.pdf

II.13. Las personas iniciantes que suscribieron la propuesta número 279/LXVI-I, refirieron en su exposición de motivos que:[54]

> «(…) El trabajo es una condición humana, que busca asegurar las necesidades básicas, e incluso lograr una buena vida[55]. El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El trabajo se clasifica por sus regímenes jurídicos contenidos en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM): en primer término, en su apartado "A" prevé las bases de las relaciones derivadas de los contratos de trabajo que regula la Ley Federal del Trabajo; mientras que el apartado "B" establece las bases de las relaciones de trabajo reguladas por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, *-este último, comúnmente conocidos para los trabajadores burocráticos-*.
>
> Sin embargo, aún con sus particulares y salvedades, ambos comprenden el reconocimiento del derecho fundamental al trabajo digno y socialmente útil. (…) Es así que, el trabajo y la salud, a diferencia de lo que normalmente se piensa, no son ámbitos opuestos o inconexos entre sí, sino un complemento uno del otro que pretende alcanzar condiciones de seguridad y bienestar que posibiliten el pleno desarrollo de las actividades - *como las que se desempeñan en el trabajo-*.
>
> (…) los procedimientos tradicionales de salud en el trabajo se han orientado de manera fundamental a la identificación de las consecuencias dañinas por el trabajo, y su subsunción a los factores de riesgo laboral. La prevención de los riesgos en el trabajo, como acción anticipatoria, reconoce que en la organización laboral se ejerzan las funciones físicas y psicológicas, sociales con equilibrio armónico y dignidad.
>
> El desarrollo de políticas preventivas adquiere cada vez mayor importancia, ya que los problemas de salud de los trabajadores, tanto en frecuencia como en gravedad, se incrementan como resultado de la industrialización de las actividades de alta peligrosidad, con un elevado costo que afecta la atención y reparación de los daños, la productividad de las empresas y, en consecuencia, la economía.
>
> (…) La dignificación del trabajo constituye un pilar fundamental del Estado Social de Derecho consagrado en el artículo 1° de la CPEUM. Este principio, que trasciende de la mera retribución económica para abarcar el respeto a la integridad, la realización personal y la justicia social, encuentra su respaldo en los artículos 5º y 123, así como en las leyes secundarias en la materia. El punto de partida ineludible es el artículo 5º constitucional. Este precepto establece *la libertad para dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode a una persona, siendo lícito*6. Su importancia radica en que sienta las bases de la autonomía y la autodeterminación del individuo en el ámbito laboral.
>
> En esta misma línea, el artículo 123 Constitucional particulariza el derecho laboral, dividiendo en dos apartados: el apartado A para los trabajadores del sector privado y de la industria, y el apartado B para los trabajadores al servicio del Estado. Para el ámbito general (Apartado A), establece los

[54] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/7327

[55] Höffe, O. Ciudadano Económico, Ciudadano del Estado, Ciudadano del Mundo. Ética política en la era de la globalización, Buenos Aires, Katz, 2007, p. 21.

mínimos irrenunciables de dignidad: jornadas máximas, salario mínimo profesional, derecho a la huelga, indemnizaciones, seguridad e higiene, y el principio de igualdad sustantiva. La Ley Federal del Trabajo (LFT) actúa aquí como el instrumento reglamentario que desarrolla y detalla estos postulados, asegurando su aplicabilidad en las relaciones laborales privadas.

El 19 de diciembre de 2024 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación[56] la reforma y adición de diversos enunciados normativos del artículo 123 Constitucional, entre ellos, se incluyó la obligación de las personas empleadoras de proveer sillas a todas las personas trabajadoras con la finalidad de que tuvieran descansos periódicos y evitar permanecer de pie durante toda la jornada laboral.

(…) La presente iniciativa tiene como objetivo homologar la regulación laboral en materia de descanso y condiciones ergonómicas conocida comúnmente como "*Ley Silla*" para las personas trabajadoras al servicio del Estado y los Municipios de Guanajuato, garantizando que cuenten con periodos de descanso y asientos con respaldo durante su jornada laboral.»

II.14. Las personas iniciantes que suscribieron la propuesta número 421/LXVI-I, expusieron que: [57]

«(…) La Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, en su artículo quinto, define la igualdad sustantiva como "el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales"[58]. Es decir, la igualdad sustantiva exige que existan condiciones efectivas para el ejercicio de los derechos, sin que factores históricos, sociales o institucionales produzcan obstáculos, exclusiones o desventajas sistemáticas.

(…) la igualdad sustantiva es un estándar jurídico que se traduce en obligaciones de actuación. No se limita a prohibir la discriminación, si no se proyecta como una exigencia de remoción de barreras, corrección de inercias institucionales y generación de condiciones que hagan posible el goce efectivo de derechos. En la realidad, la desigualdad no se manifiesta únicamente en normas abiertamente discriminatorias; con frecuencia opera a través de patrones y prácticas que aparentan neutralidad, pero que producen resultados desiguales. Por ello, la igualdad sustantiva se vincula con la necesidad de revisar estructuras de decisión, mecanismos de evaluación, esquemas retributivos y dinámicas de convivencia que, directa o indirectamente, afectan de manera diferenciada a las mujeres.

(…) En el ámbito del trabajo, la igualdad sustantiva adquiere una densidad particular porque se juega en condiciones de ingreso y permanencia así cómo condiciones en las que se distribuyen cargas y oportunidades; y cómo se retribuye. Allí, las violencias y desigualdades suelen operar como prácticas institucionales que terminan por limitar trayectorias y cerrar espacios. A ello se suma la

[56] Diario Oficial de la Federación. DECRETO por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. 19/12/2024. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5745676&fecha=19/12/2024#gsc.tab=0

[57] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/7666

[58] Disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_General_para_la_Igualdad_Sustantiva_en tre_Mujeres_y_Hombres.pdf

violencia y el acoso por razón de género que son manifestaciones que inhiben el ejercicio de derechos. La eficacia de la igualdad sustantiva depende de que el orden jurídico la traduzca en reglas operativas que orienten la actuación institucional y delimiten deberes.

(…) A partir de la actualización de la legislación laboral local responde a un nuevo parámetro constitucional y a un mandato expreso de armonización legislativa. Sin embargo, además de esa necesidad de coherencia normativa, existe un componente jurídico de primer orden que justifica y robustece esta iniciativa: la ampliación de derechos en favor de las personas servidoras públicas del Estado y de los municipios, en particular de las mujeres que se desenvuelven en el sector público (sic) del Estado de Guanajuato.

(…) Esta iniciativa parte de una premisa de justicia laboral y de igualdad: las personas servidoras públicas de Guanajuato y, especialmente, las mujeres no deben tener un estándar de protección inferior frente a violencias, discriminación o desigualdad salarial, sólo por la naturaleza administrativa de su relación de trabajo. Si el Estado mexicano y el legislador federal han avanzado en reconocer que el trabajo digno exige entornos libres de violencias y discriminación, corresponde que el servicio público local, por su función ejemplar y su deber reforzado de respeto a derechos humanos, incorpore esos mismos y los haga exigibles.

(…) El diseño propuesto es relevante, además, porque evita depositar toda la carga en el Estado como persona empleadora, toda vez que reconoce que el entorno laboral se construye en relaciones cotidianas y que la prevención exige deberes compartidos, sin diluir responsabilidades institucionales. En paralelo, el artículo 46 refuerza las obligaciones de quienes encabezan dependencias al imponer la capacitación en igualdad y perspectiva de género orientada a prevenir y eliminar violencias contra las mujeres, y a contribuir al mantenimiento de un entorno libre de discriminación. (…)»

II.15. La persona titular del Poder Ejecutivo como iniciante de la propuesta con expediente legislativo digital 537/LXVI-I, consideró en su exposición de motivos lo siguiente: [59]

«(…) Consigna Euquerio Guerrero[60], que las relaciones obrero-patronales han sido objeto de adelantada reglamentación, a partir de la incorporación del artículo 123 en la Carta Magna de 1917 donde se planteó no sólo las bases sino hasta algunos detalles de lo que habría de ser la legislación que regulara las relaciones entre los trabajadores y los patrones. Por mucho tiempo se tuvo la idea de que las relaciones entre el empleo público y los órganos del estado no podrían ser objeto de reglamentación semejante y los tratadistas del derecho administrativo se encargaron de señalar las características de la función pública de los nexos que unen el servicio público y al gobierno.

(…) La vigente Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, data del año de 1992, siendo expedida por la Quincuagésima Quinta Legislatura del Congreso del

[59] Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/7666
[60] GUERRERO, Euquerio (1984) Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa, México, pp. 521 y 522.

Estado y en más de treinta y tres años de vigencia ha tenido dieciocho decretos de reforma[61].

(…) Adiciones a las leyes Burocrática Federal y General de Responsabilidades Administrativas. El 15 de diciembre de 2025[62] se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se adicionan la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y la Ley General de Responsabilidades Administrativas, con los ordinales 69 Bis y 64 Quáter, respectivamente. El dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión -en su carácter de cámara revisora-, consigna:

> *«La colegisladora considera necesario perfeccionar el marco jurídico, a efecto de establecer las garantías necesarias para proteger el derecho a la libertad y autonomía sindicales. Estima acertado prevenir, investigar sancionar las acciones u omisiones de las y los servidores públicos que interfieran en la vida interna y decisiones sindicales, las cuales corresponden únicamente a las personas agremiadas. Considera que perfeccionar la norma para asegurar la autonomía sindical significa reconocer y reivindicar la histórica lucha de la clase trabajadora, a través de la cual se ha defendido el derecho de asociación y sindicación que en el siglo XIX fue criminalizado.*
>
> *(…)*
>
> *Precisa, que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denuncia restricciones a la libertad sindical poco visibles, pero, igualmente perniciosas, como cuando se deniega este derecho o se desalienta su ejercicio en la práctica mediante presiones y actos perjudiciales y de injerencia, por lo que es necesario hacer lo conducente para que éstas cesen. Sostiene que la defensa y el fortalecimiento de la libertad y autonomía sindicales de las personas trabajadoras al servicio del Estado, constituye un acto de justicia y un avance democrático inconmensurable. Considera oportuno realizar modificaciones a la propuesta, con el objetivo de subsanar el vacío normativo existente y establecer en la norma un precepto claro, contundente y apegado a las mejores prácticas y técnica legislativa, respetando la jerarquía normativa y la prevalencia de la ley principal.»*[63]

---

[61] Decreto 298, P.O. 26 Segunda Parte de 1 de abril de 1997; ii) Decreto 203, P.O. 188 Tercera Parte de 25 de noviembre de 2005; iii) Decreto 263 P.O. 44 Tercera Parte de 17 de marzo de 2006; iv) Decreto 296, P.O. 138 Tercera Parte de 29 de agosto de 2006; v) Decreto 268, P.O. 140 Segunda Parte de 31 de agosto de 2012; vi) Decreto 277, P.O. 146 Segunda Parte de 11 de septiembre de 2012; vii) Decreto (de modificación múltiple) 74, P.O. 74 Tercera Parte de 7 de junio de 2013; viii) Decreto 167, P.O. 74 Tercera Parte de 9 de mayo de 2014; ix) Decreto 187, P.O. 174 Cuarta Parte de 31 de octubre de 2014; x) Decreto (de modificación múltiple) 207, P.O. 200 Tercera Parte de 16 de diciembre de 2014; xi) Decreto 286, P.O. 76 Tercera Parte de 12 de mayo de 2015; xii) Decreto 303, P.O. 108 Segunda Parte de 7 de julio de 2015; xiii) Decreto 104 (de modificación múltiple), P.O. 105 Segunda Parte de 1 de julio de 2016; xiv) Decreto 215 (de modificación múltiple), P.O. 180 Segunda Parte de 19 de octubre de 2017; xv) Decreto 184, P.O. 106 Segunda Parte de 27 de mayo de 2020; xvi) Decreto 255, P.O. 220 Segunda Parte de 3 de noviembre de 2020; xvi) Decreto 245, P.O. 191 Tercera Parte de 24 de septiembre de 2021; xvii) Decreto 101, P.O. 215 Segunda Parte de 28 de octubre de 2022; y xix Decreto (de modificación múltiple) 235, P.O. 231 Segunda Parte de 20 de noviembre de 2023.

[62] Consultable en: https://www.dof.gob.mx/nota detalle.php ?codigo=S776177&fecha=15/12/202511gsc.tab=0

[63] Dictamen de la De la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con proyecto de decreto por el que se adiciona un artículo 69 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B, del Artículo 123 Constitucional y se adiciona un artículo 64 Quáter a la Ley General de Responsabilidades Administrativas. Gaceta Parlamentaria Número 6926-IV del 26 de noviembre de 2025. Consultable en: h ttps://gaceta. diputa dos. gob .mx/P DF /66/202 5/ nov /202 51126-IV. pdfttpage= 2

El objeto de la reforma es el fortalecimiento de la autonomía sindical, mediante disposiciones orientadas a prevenir y sancionar actos de injerencia por parte de las personas servidoras públicas en la administración y procesos de decisión de los sindicatos, las cuales establecen: i) en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado la prohibición de todo acto de injerencia por parte de personas servidoras públicas en la constitución, funcionamiento, administración y libre desarrollo de los sindicatos y asociaciones sindicales, además de incorporar en el catálogo de conductas sancionables, las conductas de coacción, intimidación, condicionamiento laboral, uso indebido de recursos públicos con fines de influencia sindical o difusión propagandística: y ii) en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, se incorpora el tipo administrativo de «injerencia sindical», consistente en incurrir la persona servidora pública en alguna de las conductas prohibidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en el artículo 69 Bis y la contravención será considerada falta grave y sancionada en tales términos, al estar prevista dentro del Capítulo 11, relativo a las faltas administrativas graves de los Servidores Públicos, de la ley de responsabilidades en cita.

El alcance de la sanción por responsabilidad administrativa grave, acorde al ordinal 78 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, contempla que podrán ser impuestas a la persona infractora una o más de las sanciones señaladas, siempre y cuando sean compatibles entre ellas y de acuerdo con la gravedad de la falta administrativa: a. La suspensión del empleo, cargo o comisión de 30 a 90 días naturales; b. La inhabilitación será de I hasta 10 años si el monto de la afectación no excede de 200 veces el valor diario de la UMA, y de 10 a 20 años si dicho monto excede tal límite; c. Cuando no se cause daños o perjuicios, ni exista beneficio o lucro alguno, se podrán imponer de 3 meses a 1 año de inhabilitación.

En el caso de que la falta administrativa grave cometida por la persona servidora pública le genere beneficios económicos, se impondrá: d. Una sanción económica que podrá alcanzar hasta dos tantos de los beneficios obtenidos; e. El Tribunal Federal de Justicia Administrativa determinará el pago de una indemnización cuando la falta administrativa provocó daños y perjuicios a la Hacienda Pública o al patrimonio de los entes públicos. En dichos casos, la persona servidora pública infractora estará obligada a reparar la totalidad de los daños y perjuicios causados y personas que hayan obtenido un beneficio indebido, serán solidariamente responsables.

El Decreto inició su vigencia el 16 de diciembre de 2025, contemplando en el artículo Segundo Transitorio un plazo de 45 días para que las legislaturas de las entidades federativas armonicen su legislación en ambas materias, laboral burocrática y de responsabilidades administrativas.

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. Los estándares internacionales a los que el Estado mexicano debe de sujetarse por instrucción constitucional, consideran la libertad sindical desde la adhesión al Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo <6obre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación)), adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo, en San Francisco, California en el año 1948, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 16 de octubre de 195011 data a partir de la cual entró en vigor en México estableciendo desde entonces las garantías de libertad sindical, derecho a la sindicación, y prohibición de injerencias en la vida sindical. (…)»

III. Metodologías de estudio y dictamen y desahogo

III.1. En sendas reuniones de las Comisiones de Gobernación y Puntos Constitucionales de la Sexagésima Quinta y Sexagésima Sexta Legislaturas, de fechas 17 de noviembre de 2021; 27 de mayo y 14 de noviembre 2022; 7 de febrero, 7 de marzo, 12 de abril y 5 de junio de 2023; 22 de octubre y 20 de noviembre de 2024; 9 de mayo, 16 de junio y 20 de octubre de 2025; 12 de febrero y 26 de marzo de 2026, se radicaron las iniciativas materia de estudio. Asimismo, se acordó como metodología de estudio y dictamen en cada una lo siguiente:

- Expediente Legislativo Digital 44/LXV-I:

> *1. Se remitirá la iniciativa vía electrónica a las diputadas y los diputados integrantes de la Sexagésima Quinta Legislatura, a la Coordinación General Jurídica de Gobierno del Estado, a la Secretaria de Gobierno, al Supremo Tribunal de Justicia del Estado, a los organismos autónomos reconocidos constitucionalmente y a los 46 ayuntamientos, quienes contarán con un término de 20 días hábiles para remitir los comentarios y observaciones que estimen pertinentes, a través de la misma vía de comunicación.*
>
> *2. ELD 44/LXV-I[64] Al DIF estatal quien contará con un término de 20 días hábiles, para remitir los comentarios y observaciones que estime pertinentes.*
>
> *3. Se habilitará un vínculo (link) en la página web del Congreso del Estado, a efecto de que se consulte la iniciativa y se puedan recibir observaciones a las mismas.*
>
> *4. ELD 44/LXV-I[65] Se remitirán al Instituto de Investigaciones Legislativas y a la Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas del Congreso del Estado para su estudio – opinión y dictamen de impacto presupuestal con elementos básicos este último tales como: la estimación de impacto presupuestario que implicarían los costos para la implementación de dicha iniciativa en atención al comportamiento de las licencias de paternidad otorgadas en los últimos años; costeo estimado por nivel tabular para goce de licencias por paternidad conforme a iniciativa de reforma de ley; promedio anual del personal con goce de licencia por paternidad de los empleadores y promedio anual del costo estimado y los empleadores que carecen de información o sean omisos en proporcionarla.*
>
> *5. Se integrará un documento que consolidará todas las propuestas emitidas en las consultas por*

[64] En el caso de la iniciativa identificada con el expediente legislativo digital 44/LXV-I, se modificó la metodología para ampliarla el 24 de abril de 2023, para incluir los apartados 2 y 4 referenciados en este dictamen.
[65] Ídem.

escrito o vía electrónica que se hayan remitido previamente a la Comisión para el análisis de las iniciativas. Dicho documento será con formato de comparativo.

6. Se celebrará una mesa de trabajo para analizar las observaciones remitidas, a través del documento comparativo.

7. Una vez lo cual, se presentará un proyecto de dictamen para que sea analizado en reunión de la Comisión.

- Expediente Legislativo Digital 238/LXV-I:

1. *Remitir vía electrónica a la Coordinación General Jurídica de Gobierno del Estado, al Poder Judicial, a la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato y a los 46 ayuntamientos quienes contarán con un término de 15 días hábiles, para remitir los comentarios y observaciones que estimen pertinentes.*

2. *Se integrará un documento que consolidará todas las propuestas emitidas en las consultas por escrito o vía electrónica que se hayan remitido previamente a la Comisión para el análisis de la iniciativa. Dicho documento será con formato de comparativo.*

3. *Se celebrará una mesa de trabajo para analizar las observaciones remitidas, a través del documento comparativo.*

4. *Una vez lo cual, se presentará un proyecto de dictamen para que sea analizado en reunión de la Comisión.*

- Expediente Legislativo Digital 336/LXV-I:

1. Remitir vía electrónica al Poder Judicial, a la Coordinación General Jurídica de Gobierno del Estado, a la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato y a los 46 ayuntamientos quienes contarán con un término de 20 días hábiles, para remitir los comentarios y observaciones que estimen pertinentes.

2. Se establecerá un enlace en la página web del Congreso del Estado donde se acceda a la iniciativa para efecto de consulta y aportaciones ciudadanas.

3. Se integrará un documento que consolidará todas las propuestas emitidas en las consultas por escrito o vía electrónica que se hayan remitido previamente a la Comisión para el análisis de la iniciativa. Dicho documento será con formato de comparativo.

4. Se celebrará una mesa de trabajo para analizar las observaciones remitidas, a través del documento comparativo.

5. Una vez lo cual, se presentará un proyecto de dictamen para que sea analizado en reunión de la Comisión.

- Expediente Legislativo Digital 390/LXV-I:

1. Remitir vía electrónica a la Coordinación General Jurídica de Gobierno del Estado, al Instituto Guanajuatense de la Mujer, a la Secretaría de Salud del Estado, al Poder Judicial, a la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato y a los 46 ayuntamientos quienes contarán con un término de 15 días hábiles, para remitir los comentarios y observaciones que estimen pertinentes.

2. Se integrará un documento que consolidará todas las propuestas emitidas en las consultas por escrito o vía electrónica que se hayan remitido previamente a la Comisión para el análisis de la iniciativa. Dicho documento será con formato de comparativo.

3. Se celebrará una mesa de trabajo para analizar las observaciones remitidas, a través del documento comparativo.

4. Una vez lo cual, se presentará un proyecto de dictamen para que sea analizado en reunión de la Comisión.

- Expediente Legislativo Digital 428/LXV-I:

1. Remitir vía electrónica para opinión al Poder Judicial, a la Coordinación General Jurídica de Gobierno del Estado, a los organismos autónomos reconocidos por la constitución y los 46 ayuntamientos quienes contarán con un término de 20 días hábiles, para remitir los comentarios y observaciones que estimen pertinentes.

2. Se establecerá un enlace en la página web del Congreso del Estado donde se acceda a la iniciativa para efecto de consulta y aportaciones ciudadanas.

3. Se integrará un documento que consolidará las propuestas emitidas en las consultas por escrito o vía electrónica que se hayan remitido previamente a la Comisión para el análisis de la iniciativa. Dicho documento será con formato de comparativo.

4. Se celebrará una mesa de trabajo para analizar las observaciones remitidas, a través del documento comparativo.

5. Una vez lo cual, se presentará un proyecto de dictamen para que sea analizado en reunión de la Comisión.

- Expediente Legislativo Digital 453B/LXV-I:

1. Se remitirá vía electrónica para opinión a la Secretaría de Gobierno, a la Coordinación General Jurídica de Gobierno del Estado, a la Secretaría de Salud, al Supremo Tribunal de Justicia del Estado, los organismos constitucionales autónomos, la Universidad de Guanajuato y los 46 ayuntamientos y contarán con un término de 20 días hábiles, para remitir los comentarios y observaciones que estimen pertinentes.

2. Se remitirá a la Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas para que emita un estudio de impacto presupuestal.

3. Se establecerá un enlace en la página web del Congreso del Estado donde se acceda a la iniciativa para efecto de consulta y aportaciones ciudadanas.

4. Se integrará un documento que consolidará las propuestas emitidas en las consultas por escrito o vía electrónica que se hayan remitido previamente a la Comisión para el análisis de la iniciativa. Dicho documento será con formato de comparativo.

5. Se celebrará una mesa de trabajo para analizar las observaciones remitidas, a través del documento comparativo.

6. Se presentará un proyecto de dictamen para que sea analizado en reunión de la Comisión.

- Expediente Legislativo Digital 538/LXV-I:

1. Remitir vía electrónica para opinión al Poder Judicial, a la Coordinación General Jurídica de Gobierno del Estado, a la Secretaría de Gobierno, a los organismos autónomos reconocidos por la Constitución y a los 46 ayuntamientos, quienes contarán con un término de 20 días hábiles, para remitir los comentarios y observaciones que estimen pertinentes.

2. Se establecerá un enlace en la página web del Congreso del Estado donde se acceda a la iniciativa para efecto de consulta y aportaciones ciudadanas.

3. Se integrará un documento que consolidará todas las propuestas emitidas en las consultas por escrito o vía electrónica que se hayan remitido previamente a la Comisión para el análisis de la iniciativa. Dicho documento será con formato de comparativo.

4. Se celebrará una mesa de trabajo para analizar las observaciones remitidas, a través del documento comparativo.

5. Una vez lo cual, se presentará un proyecto de dictamen para que sea analizado en reunión de la Comisión.

- Expediente Legislativo Digital 12/LXVI-I:

1. Se remitirá vía electrónica para opinión al Tribunal de Justicia del Estado de Guanajuato, a la Consejería Jurídica del Ejecutivo, a la Secretaría de Gobierno, a los organismos autónomos reconocidos por la Constitución, a la Universidad de Guanajuato y a los 46 ayuntamientos quienes contarán con un término de 20 días hábiles, para remitir los comentarios y observaciones que estimen pertinentes.

2. Se remitirá vía electrónica a la Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas del Congreso, para que emita su estudio de carácter presupuestal.

3. Se establecerá un enlace en la página web del Congreso del Estado donde se acceda a la iniciativa para efecto de consulta y aportaciones ciudadanas.

4. Se integrará un documento que consolidará todas las propuestas emitidas en las consultas por escrito o vía electrónica que se hayan remitido previamente a la Comisión para el análisis de la

iniciativa. Dicho documento será con formato de comparativo.

5. Se celebrarán las mesas de trabajo que se requieran para analizar las observaciones remitidas, a través del documento comparativo, con servidores públicos y posterior con asesores de los grupos parlamentarios, dentro del marco de parlamento abierto.

6. Se presentará un proyecto de dictamen para que sea analizado en reunión de la Comisión.

- Expediente Legislativo Digital 18/LXVI-I:

1. Se remitirá vía electrónica para opinión al Tribunal de Justicia del Estado de Guanajuato, a la Consejería Jurídica del Ejecutivo, a la Secretaría de Gobierno, a los organismos autónomos reconocidos por la Constitución, a la Universidad de Guanajuato y a los 46 ayuntamientos quienes contarán con un término de 20 días hábiles, para remitir los comentarios y observaciones que estimen pertinentes.

2. Se remitirá vía electrónica a la Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas del Congreso, para que emita su estudio de carácter presupuestal.

3. Se establecerá un enlace en la página web del Congreso del Estado donde se acceda a la iniciativa para efecto de consulta y aportaciones ciudadanas.

4. Se integrará un documento que consolidará todas las propuestas emitidas en las consultas por escrito o vía electrónica que se hayan remitido previamente a la Comisión para el análisis de la iniciativa. Dicho documento será con formato de comparativo.

5. Se celebrarán las mesas de trabajo que se requieran para analizar las observaciones remitidas, a través del documento comparativo, con servidores públicos y posterior con asesores de los grupos parlamentarios, dentro del marco de parlamento abierto.

6. Se presentará un proyecto de dictamen para que sea analizado en reunión de la Comisión.

- Expediente Legislativo Digital 51/LXVI-I:

1. Se remitirá vía electrónica para opinión al Tribunal de Justicia del Estado de Guanajuato, a la Consejería Jurídica del Ejecutivo, a la Secretaría de Gobierno, a los organismos autónomos reconocidos por la Constitución, a la Universidad de Guanajuato y a los 46 ayuntamientos quienes contarán con un término de 20 días hábiles, para remitir los comentarios y observaciones que estimen pertinentes.

2. Se remitirá vía electrónica a la Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas del Congreso, para que emita su estudio de carácter presupuestal.

3. Se establecerá un enlace en la página web del Congreso del Estado donde se acceda a la iniciativa para efecto de consulta y aportaciones ciudadanas.

4. Se integrará un documento que consolidará todas las propuestas emitidas en las consultas por escrito o vía electrónica que se hayan remitido previamente a la Comisión para el análisis de la

iniciativa. Dicho documento será con formato de comparativo.

5. Se celebrarán las mesas de trabajo que se requieran para analizar las observaciones remitidas, a través del documento comparativo, con servidores públicos y posterior con asesores de los grupos parlamentarios, dentro del marco de parlamento abierto.

6. Se presentará un proyecto de dictamen para que sea analizado en reunión de la Comisión.

- Expediente Legislativo Digital 181/LXVI-I:

1. Se remitirá vía electrónica para opinión a la Consejería Jurídica, a la Secretaría de Finanzas, a la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato y a los 46 ayuntamientos del estado, quienes contarán con un término de 20 días hábiles, para remitir los comentarios y observaciones que estimen pertinentes.

2. Se remitirá a la Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas del Congreso del Estado de Guanajuato para que emita un estudio de carácter presupuestal.

3. Se establecerá un enlace en la página web del Congreso del Estado donde se acceda a la iniciativa para efecto de consulta y aportaciones ciudadanas.

4. Se integrará un documento que consolidará todas las propuestas emitidas en las consultas por escrito o vía electrónica que se hayan remitido previamente a la Comisión para el análisis de la iniciativa. Dicho documento será con formato de comparativo.

5. Se celebrarán las mesas de trabajo que se requieran para analizar las observaciones remitidas, a través del documento comparativo, con servidores públicos y posterior con asesores de los grupos parlamentarios, dentro del marco de parlamento abierto.

6. Se presentará un proyecto de dictamen para que sea analizado en reunión de la Comisión.

- Expediente Legislativo Digital 221/LXVI-I:

1. Se remitirá vía electrónica para opinión a la Consejería Jurídica del Ejecutivo, a los organismos autónomos reconocidos por la Constitución, y a los 46 ayuntamientos quienes contarán con un término de 20 días hábiles, para remitir los comentarios y observaciones que estimen pertinentes.

2. Se remitirá vía electrónica a la Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas del Congreso, para que emita su estudio de carácter presupuestal.

3. Se establecerá un enlace en la página web del Congreso del Estado donde se acceda a la iniciativa para efecto de consulta y aportaciones ciudadanas.

4. Se integrará un documento que consolidará todas las propuestas emitidas en las consultas por escrito o vía electrónica que se hayan remitido previamente a la Comisión para el análisis de la iniciativa. Dicho documento será con formato de comparativo.

5. Se celebrarán las mesas de trabajo que se requieran para analizar las observaciones remitidas, a

través del documento comparativo, con servidores públicos dentro del marco de parlamento abierto.

6. Se presentará un proyecto de dictamen para que sea analizado en reunión de la Comisión.

- Expediente Legislativo Digital 279/LXVI-I:

1. Remitir vía electrónica para opinión al Poder Judicial, a la Consejería Jurídica del Ejecutivo, a la Secretaría de Gobierno, a la Secretaría de Derechos Humanos, a los organismos autónomos reconocidos por la Constitución y por la ley y a los 46 ayuntamientos, quienes contarán con un término de 20 días hábiles para remitir los comentarios y observaciones que estimen pertinentes.

2. Remitir al Instituto de Investigaciones Legislativas del Congreso a efecto de que emita un estudio de la iniciativa.

3. Establecer un enlace en la página web del Congreso del Estado donde se acceda a la iniciativa para efecto de consulta y aportaciones ciudadanas.

4. Integrar un documento que consolidará las propuestas emitidas en la consulta por escrito o vía electrónica que se hayan remitido previamente a la Comisión para el análisis de la iniciativa. Dicho documento será con formato de comparativo.

5. Celebrar una mesa de trabajo para analizar las observaciones remitidas, a través del documento comparativo, con servidores públicos dentro del marco de parlamento abierto.

6. Presentar un proyecto de dictamen para que sea analizado en reunión de la Comisión.

- Expediente Legislativo Digital 421/LXVI-I:

1. Remitir vía electrónica para opinión al Supremo Tribunal de Justicia del Estado, a la Consejería Jurídica del Ejecutivo, a la Secretaría de las Mujeres, a la Secretaría de los Derechos Humanos, a los organismos autónomos reconocidos por la Constitución y a los 46 ayuntamientos, quienes contarán con un término de 20 días hábiles para remitir los comentarios y observaciones que estimen pertinentes.

2. Remitir a la Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas del Congreso para que emita dictamen de impacto presupuestal, con base en el artículo 86 —último párrafo— de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato.

3. Establecer un enlace en la página web del Congreso del Estado donde se acceda a la iniciativa para efecto de consulta y aportaciones ciudadanas.

4. Integrar un documento que consolidará las propuestas emitidas en la consulta por escrito o vía electrónica que se hayan remitido previamente a la Comisión para el análisis de la iniciativa. Dicho documento será con formato de comparativo.

5. Celebrar una mesa de trabajo para analizar las observaciones remitidas, a través del documento comparativo, con servidores públicos dentro del marco de parlamento abierto.

6. Presentar un proyecto de dictamen para que sea analizado en reunión de la Comisión.

- Expediente Legislativo Digital 537/LXVI-I:

1. Remitir vía electrónica para opinión al Poder Judicial, a la la Consejería Jurídica del Ejecutivo, a la Secretaría de Gobierno, a la Secretaría de Derechos Humanos, a los organismos autónomos reconocidos por la Constitución y a los 46 ayuntamientos, quienes contarán con un término de 20 días hábiles para remitir los comentarios y observaciones que estimen pertinentes.

2. Establecer un enlace en la página web del Congreso del Estado donde se acceda a la iniciativa para efecto de consulta y aportaciones ciudadanas.

3. Integrar un documento que consolidará las propuestas emitidas en la consulta por escrito o vía electrónica que se hayan remitido previamente a la Comisión para el análisis de la iniciativa. Dicho documento será con formato de comparativo.

4. Celebrar una mesa de trabajo para analizar las observaciones remitidas, a través del documento comparativo, con personas servidoras públicas dentro del marco de parlamento abierto.

5. Presentar un proyecto de dictamen para que sea analizado en reunión de la Comisión.

III.2.1. En correspondencia a la primera consulta, remitieron comentarios el Poder Judicial del Estado, la Coordinación General Jurídica de Gobierno del Estado en colaboración con la Secretaría de Gobierno, la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado, el Instituto Electoral del Estado de Guanajuato, el Instituto de Acceso a la Información Pública del Estado, el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado, el Tribunal Estatal Electoral, la Universidad de Guanajuato, el Instituto de Investigaciones Legislativas del Congreso, la Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas del Congreso y los ayuntamientos de Celaya, Doctor Mora y Coroneo manifestaron estar de acuerdo con la propuesta sin emitir observaciones o comentarios[66].

[66] Las opiniones y observaciones completas, así como los pronunciamientos a la iniciativa por parte de los sujetos consultados se encuentran en el autobús legislativo, dentro del expediente legislativo digital 44/LXV-I, disponible a través del siguiente enlace: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/4643

El Supremo Tribunal de Justicia del Estado, manifestó en su oportunidad que:

> «(…) Propone ampliar de cinco a quince y de quince a veinte días hábiles, los periodos de licencia de paternidad con goce de sueldo, para los supuestos vigentes de los artículos 23 BISY 23 TER, de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, respectivamente.
>
> La ampliación del periodo de las licencias de paternidad con goce de sueldo constituye una medida que contribuye a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en al menos dos dimensiones: (I) como política pública que busca conciliar la vida personal, familiar y laboral, bajo el paradigma que asigna un nuevo significado social y cultural al papel de los padres dentro de los hogares como personas con el derecho y la obligación de asumir responsabilidades familiares, conscientes de la' necesidad de involucrarse en la crianza de sus hijas e hijos, y que contribuye a eliminar los estereotipos de género en torno a las labores de cuidado infantil; y (II) como medida que promueve la igualdad de oportunidades laborales o profesionales para las mujeres, al reducir la discriminación en su contra en el lugar de trabajo, específicamente en la contratación y en la generación de oportunidades de crecimiento.»

La Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, manifestó que:

> «(…) se advierte que el objetivo de esta reforma sería aumentar el número de días de cinco días hábiles a quince días hábiles en el caso de nacimiento o adopción de hijos, mientras que se propone un incremento a veinte días hábiles para los supuestos del artículo 23 Ter. En viste de lo anterior, se considera que es un cambio positivo en materia de derechos humanos, observándose que las ampliaciones sobre las licencias de paternidad se han incrementado recientemente a nivel federal, por ejemplo, en el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales y en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
>
> Por lo tanto, el incremento de los días en licencia de paternidad es considerado como una ampliación de un derecho social, que beneficia no solo a los padres, sino también a la familia de estos.»

El Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato, consideró en su opinión lo siguiente:

> «(…) se considera correcta la apreciación, respecto a que el derecho a gozar de una licencia de paternidad debe ampliar su marco temporal, en pro de romper con estereotipos de género que delegan a las mujeres la crianza, y en pro de los mismos derechos fundamentales de los recién nacidos. Con lo cual, se fortalece lo ya establecido en el párrafo sexto, del artículo 1, de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato, adicionado mediante reforma de septiembre de 2019, el cual reconoce y protege la participación de las mujeres en el desarrollo del estado, promueve la igualdad sustantiva y la paridad de género.»

El Instituto de Acceso a la Información Pública para el Estado de Guanajuato, manifestó —en su momento— en su opinión lo siguiente:

> «(…) La licencia por paternidad tuvo sus orígenes en el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, siendo Suecia el primer país en adoptarlo en 1974. Dicho Convenio establece en el artículo 1° lo siguiente: El presenta Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. En México el artículo 4 ° Constitucional reconoce que el varón y la mujer son iguales ante la ley.
>
> Por todo lo anterior, se estima y se comparte la idea, que la iniciativa es acorde a las disposiciones convencionales, constitucionales y legales que reconocen y regulan las licencias de paternidad e igualdad de género, objeto de la iniciativa.»

El Tribunal Estatal Electoral y el Instituto Electoral del Estado de Guanajuato, comentaron que:

> «(…) Esta propuesta se encuentra dentro de la libertad configurativa del Congreso del Estado y es acorde a las políticas para conciliar la vida laboral y familiar previstas en la Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, además de contribuir a la paridad de género.
>
> (…) Una vez analizada la referida iniciativa a la luz del marco normativo electoral previsto en la Constitución Política para el Estado de Guanajuato, así como en la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Guanajuato, no se advierte que su contenido entre en conflicto con normas electorales locales.»

La Universidad de Guanajuato dijo en su momento a través de sus comentarios y observaciones lo siguiente:

> «(…) La iniciativa propone modificar los artículos 23 Bis y 23 Ter de la ley burocrática del estado, para aumentar el tiempo de licencia con goce de sueldo para los trabajadores que acaban de ser padres, a 15 y 20 días hábiles, respectivamente, con la finalidad de eliminar los estereotipos de género.
>
> Al respecto, esta Casa de Estudios comparte la motivación de la iniciativa porque, además de combatir los estereotipos de género que delegaban las obligaciones de crianza a las madres, se da pie a que las actividades de atención a las personas recién nacidas se ejerzan en igualdad de condiciones.»

El Instituto de Investigaciones Legislativas del Congreso del Estado, emitió en su estudio lo siguiente:

> (…) De acuerdo con el iniciante, lo propuesto en la iniciativa tiene como objeto reformar los artículos 23 Bis y 23 Ter de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios a efecto de que se amplie el término de la licencia por paternidad para que "se extiendan de manera progresiva los derechos de seguridad social (…) para los habitantes del estado de Guanajuato, así como "modificar los patrones socioculturales de conductas de hombres y mujeres, de suerte que se pueda alcanzar la eliminación de prejuicios de funciones estereotipadas de hombres y mujeres, y (…) garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común entre hombres y mujeres en cuanto a la educación y desarrollo de los hijos, en la inteligencia que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.
>
> Considerando además que "la presente iniciativa va encaminada a romper con los estereotipos de género que delegan a las mujeres la crianza de las hijas y los hijos. Esta dicotomía derecho-obligación en esa actividad, deben ser comunes, ambos padres deben atender al recién nacido en los mismos tiempos y momentos. Esta disposición al trabajo común familiar en la atención y cuidado del nuevo miembro familiar favorece, además, el principio de igualdad entre mujeres y hombres".
>
> En el mismo sentido es importante señalar que las licencias de paternidad favorecen a los hombres al asegurar una participación activa en la crianza y desarrollo de sus hijas e hijos, en donde estos últimos gozan de una crianza compartida y activa y se genera un respeto por los derechos de las y los menores y por supuesto un respeto a los derechos de los hombres trabajadores.»

La Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas refirió en su estudio de impacto presupuestal que:

> «(…) Como se puede advertir, el objeto de la presente iniciativa está estrechamente vinculado a las mismas expectativas que sigue la licencia de la paternidad vigente, buscando en todo momento ampliar el periodo para garantizar el bienestar personal y familiar de los trabajadores, no obstante, el efecto principal es que las dependencias de gobierno y los municipios del Estado de Guanajuato, asumirán este costo operativo de forma íntegra, aunado a que como está planteada la propuesta, en caso de su aprobación se tratará de un derecho de los trabajadores y en consecuencia, de una obligación de los patrones en otorgar este tipo de licencias, los que como señala la propuesta, serán ejercidos por 15 días hábiles con goce de sueldo sujeto a la ampliación por 5 días hábiles más en caso de las excepciones previstas en la misma ley; siendo en el caso de esta hipótesis, por cada trabajador sujeto a estas circunstancias aunado a que además, puede haber coincidencia para varios trabajadores, circunstancia en donde sí pudiera existir inconveniente para la dependencia o municipio considerando el caso de personal de la primera línea de atención al público.»

Posterior a este ejercicio *en el desahogo de la mesa de trabajo* expusieron sus

comentarios y observaciones la Secretaría de Gobierno y la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración de manera consolidada con la Coordinación General Jurídica de Gobierno del Estado, manifestando lo siguiente:

> «(…) Es importante mencionar que el actuar del Poder ejecutivo del Estado, en la consecución de múltiples acciones incluyentes, transversales y con perspectiva de género; como lo es la Certificación en la Norma Mexicana 025 en igualdad laboral y no discriminación, han sido dirigidas siempre con el objetivo de alcanzar una igualdad sustantiva de las mujeres y hombres guanajuatenses. La presente iniciativa en estudio simboliza un importante avance en la ejecución de acciones que aseguran la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, teniendo la aplicabilidad de una medida de nivelación nacida de una necesidad en la homologación de condiciones de derechos y prestaciones, ello de conformidad con el artículo 15 Quáter fracción VIII de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no institucionaliza conceptualmente ni establece periodo para la «licencia de paternidad», no obstante, instituye para la mujer un periodo de 12 semanas con respecto a la licencia de maternidad.
>
> En las licencias de paternidad podemos reconocer que se tiene el impacto en las siguientes estructuras: Se otorgan mayores posibilidades para las mujeres de ingresar al mercado laboral. Se contribuye a que las mujeres continúen en el sector profesional. Permiten conciliar las responsabilidades personales, familiares y laborales sin descuidar ninguno de estos ámbitos, libre de estereotipos de género. Se generan mayores niveles de cercanía, afecto e involucramiento de los hombres con sus hijas e hijos, de conformidad con el interés superior de la niñez.»

III.2.2. A efecto de dar continuidad a la metodología aprobada por unanimidad por las diputadas y los diputados integrantes de la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales de la Sexagésima Quinta Legislatura, se determinó celebrar el 19 de abril de 2023 la mesa de trabajo, estando presentes diputadas y diputados integrantes de la comisión legislativa, servidores públicos de la Coordinación General Jurídica, de la Secretaría de Gobierno, de la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración, de organismos autónomos reconocidos por la Constitución, del Instituto de Investigaciones Legislativas y de la Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas del Congreso del Estado, asesores de los grupos parlamentarios de los partidos Acción Nacional, Revolucionario Institucional, Morena y Verde Ecologista de México, así como de la secretaría técnica de la

comisión.

III.3.1 Con respecto a la segunda consulta, remitieron comentarios la Coordinación General Jurídica de Gobierno del Estado de manera consolidada con la Secretaría de Gobierno, la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, el Supremo Tribunal de Justicia del Estado; así como los ayuntamientos de Victoria, San Diego de la Unión, Coroneo, Doctor Mora, Tarimoro, León, San Luis de la Paz y Juventino Rosas.[67].

La Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, manifestó en su opinión lo siguiente:

> «(…) aun cuando sabemos que la menstruación es un proceso natural, "su gestión y sano cuidado depende de las condiciones culturales, la pobreza, la desigualdad, la violencia de género y otras prácticas discriminatorias y excluyentes que existen en nuestra sociedad hacia el cuerpo de las mujeres y las personas menstruantes". La dismenorrea es el dolor uterino en el momento de la menstruación y se presenta a menudo en forma de dolor pélvico, abdominal o de espalda. En algunos casos este dolor puede ser debilitante, siendo un problema ginecológico significativo entre mujeres, que contribuye al ausentismo escolar y laboral, al tiempo que disminuye la calidad de vida. A nivel internacional, no existe un consenso sobre el tema de licencias o permisos para mujeres y personas menstruantes que padezcan dismenorrea primaria o secundaria; sin embargo, es en los países de Asia donde podemos encontrar varias disposiciones al respecto; por ejemplo: desde 1947 Japón estableció una disposición en la que se permite a las mujeres solicitar una licencia si hay dificultades para trabajar debido al periodo menstrual; en Corea del Sur se permite a las trabajadoras tomar un día de licencia fisiológica al mes; Taiwán reconoce el derecho a la licencia menstrual de un día por mes, máximo tres días por año, pagando la mitad del salario establecido.
>
> En España, en el mes de marzo del presente año, se presentó una iniciativa en la que se busca conciliar el derecho a la salud con el empleo, en la que se reconoce el derecho a una situación especial de incapacidad temporal cuando se tengan menstruaciones incapacitantes secundarias; sin embargo, la iniciativa no ha sido aprobada, de ser así, se convertiría en el primer país europeo en reconocer este derecho; en Italia se discutió una propuesta similar en el año de 2017, sin embargo nunca llegó a aprobarse.

[67] Las opiniones y observaciones completas, así como los pronunciamientos a la iniciativa por parte de los sujetos consultados se encuentran en el autobús legislativo, dentro del expediente legislativo digital 238/LXV-I, disponible a través del siguiente enlace: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/5152

En nuestro país, en febrero de 2022, se presentó una iniciativa con proyecto de Decreto ante el Senado de la Republica para reformar y adicionar disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. En ella se planteó el otorgamiento de un descanso de ocho horas al mes, sin afectar el salario o cualquier otra prestación.»

El Supremo Tribunal de Justicia del Estado, emitió en sus comentarios sobre el tema, lo siguiente:

«(…) la protección a la salud es un derecho humano vital e indispensable para el ejercicio de otros derechos, que debe ser entendido como la posibilidad de las personas a disfrutar de una gama de facilidades, bienes, servicios y condiciones necesarias para alcanzar su más alto nivel. El artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CEUM), en su párrafo cuarto, reconoce que toda persona tiene derecho a la protección de la salud. Asimismo, los artículos 1° y 2º de la Ley General de Salud, prevé que se entiende por salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, por lo que el derecho a la protección a la salud tiene la finalidad de lograr ese bienestar.

La Corte centroamericana de Derechos Humanos, en la Sentencia dictada en 23 de agosto de 2018, en el "Caso Cuscul Piraval y otros Vs. Guatemala" concluyó que el derecho a la salud se refiere al derecho de toda persona a gozar del más alto nivel de bienestar físico, mental y social, el cual abarca la atención de salud oportuna y apropiada conforme a los principios de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad; en tanto, el cumplimiento de la obligación del Estado de respetar y garantizar este derecho deberá dar especial cuidado a los grupos vulnerables y marginados. En ese sentido, en principio se comparte la intención que tienen la y el iniciante, por la que se pretende ampliar el marco normativo relacionado con el derecho humano a la salud, en particular, a la salud de las mujeres y personas menstruantes.»

El Ayuntamiento de Celaya manifestó en su oportunidad que:

«(…) bajo los términos de redacción de la propuesta (período menstrual) se deja abierto a que todas las trabajadoras y personas menstruantes, sin especificarse padezcan o no algún tipo de enfermedad como la endometriosis o dismenorrea, gozarán de ese derecho. No se contempla en este supuesto si en el caso de que el permiso fuera por más de tres días si se tendría (sic) que acudir o no al IMSS o bastaría con un certificado médico de un particular y en cuanto al salarlo no se determina como procedería el pago. La menstruación enla mayoría de los casos, si bien resulta indudablemente incómoda, no es incapacitante al grado que implique atención de urgencia o imposibilidad para realizar alguna actividad laboral. No se contempla en la Ley Federal del Trabajo.»

El Ayuntamiento de Abasolo manifestó en su opinión que:

«(…) es importante que las trabajadoras y personas menstruantes que estén imposibilitadas para llevar a cabo su jornada laboral a causa de los malestares físicos que pudieran presentarse durante su periodo menstrual, cuente con un certificado médico que acredite la incapacidad temporal.»

El Ayuntamiento de León consideró en su opinión derivada de la consulta que:

> «(…) en nuestro país la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las personas tienen derecho a la protección de su salud y a un trabajo digno y socialmente útil. Es precisamente en la intersección entre el derecho de los trabajadores y el derecho al goce del más alto nivel posible de salud, que nos corresponde como autoridades en el ámbito de nuestra competencia proteger, y garantizar el reglamentando mandato constitucional introducido en los artículos 4° y 123 de la Carta Magna. En congruencia, la Constitución de nuestra entidad federativa estipula lo concerniente a garantizar que todas personas, sin hacer distinción alguna, gocen de sus derechos humanos. La protección de la salud es un derecho social y universal que todas las autoridades debemos promover, respetar y proteger; para este H. Ayuntamiento es importante sumar esfuerzos para diseñar e implementar estrategias que permitan garantizar el derecho de las mujeres a recibir atención médica cuando lo requieran.
>
> Es por ello que en el "Programa de Gobierno Municipal de León, Guanajuato 2021-2024", en la bandera "Vivir Sanos", se establece como objetivo "Promover estilos de vida y servicios para que las y los leoneses puedan vivir más sanos". Con la finalidad de que León sea una ciudad de gente sana que cuente con programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, atención digna y oportuna con servicios médicos de calidad para todos. En Guanajuato, para garantizar los servicios de salud a la población se incorporó en el Plan Estatal de Desarrollo 2040, el objetivo que consiste en "Otorgar servicios de salud oportunos, con altos estándares de calidad y seguridad para las y los pacientes". Después del análisis realizado a esta propuesta, consideramos loable el objeto y espíritu de esta iniciativa, pues es importante conciliar el derecho a la salud y bienestar con el derecho al trabajo. En ese tenor, las personas no deben encontrarse ante una disyuntiva entre optar por su derecho a la salud y el derecho a un trabajo remunerado.»

El Ayuntamiento de San Luis de la Paz consideró en su opinión lo siguiente:

> «(…) se debe depurarse a efecto de establecer supuestos y condicionantes para hacer uso de este derecho, y en su caso justificar su ejercicio y disfrute, por ejemplo, mediante la presentación de una constancia médica expedida, ya sea por instituciones de salud pública, o en su caso privadas. asimismo, es muy posible que no a todas las mujeres les puede afectar en extremo su periodo menstrual, de ahí que es necesario su revisión. por otra parte, en caso de posibles demandas que se pudieran llegar a presentarse en contra de los municipios u órganos de la administración pública, alegando despidos injustificados, no sólo puede darse el caso de que se demandarían prestaciones como sueldos, días de vacaciones, aguinaldo, y otros derechos, sino también en el caso de las mujeres, se presenta la posibilidad de que se pudiera demandar hasta 12 días por año en razón del derecho mensual no ejercido a faltar por una vez cada mes y se instruye al secretario del h. ayuntamiento para notificar el presente acuerdo, informando además que la administración pública municipal de San Luis de la Paz. nunca se ha negado el derecho de ausentarse de sus labores a las mujeres que les afecta gravemente su período menstrual.»

El Ayuntamiento de Pénjamo consideró en su opinión que:

> «(…) siempre y cuando no son más de 3 veces por año, que se acompañe con un diagnóstico médico, Calendario del periodo».

El Ayuntamiento de Victoria manifestó en su oportunidad lo siguiente:

> «(…) la menstruación se concibe como un proceso biológico y natural de las niñas, mujeres y personas menstruantes en edad reproductiva, donde el útero concluye un proceso de ovulación, manifestándose por medio de un flujo vaginal de sangre y tejido. La menstruación suele estar presente entre los 12 y los 51 años de edad. De acuerdo con los datos que presenta Unicef, en promedio, las personas menstruantes y mujeres pasan tres mil días de su vida menstruando y la mayoría tiene menstruaciones que duran entre dos y siete días cada mes. Los síntomas y enfermedades derivadas de la menstruación afectan el derecho a la salud y vulneran las condiciones en las que las personas menstruantes desempeñan sus actividades cotidianas. Recordemos, que por el simple hecho de ser mujer todas pasan por este proceso, como un proceso natural y fisiológico, sin embargo, no a todas las mujeres les afecta tal como refiere la iniciativa en mención.»

En consecución a este ejercicio *en el desahogo de la mesa de trabajo* expuso sus comentarios y observaciones la Coordinación General Jurídica de Gobierno del Estado, de manera consolidada con la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración manifestando lo siguiente:

> «(…) Respecto a la adición que se plantea hacer, desde este Poder Ejecutivo valoramos que se debata en este tipo de espacios dicho tema de salud de mujeres, niñas y personas menstruantes que en los últimos años ha pasado de estar en la esfera privada para pasar a una esfera pública. 3.2 Asimismo, el derecho a la salud está consagrado en el artículo 4 constitucional en el cual señala: «Toda Persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución. La Ley definirá un sistema de salud para el bienestar, con el fin de garantizar la extensión progresiva, cuantitativa y cualitativa de los servicios de salud para la atención integral y gratuita de las personas que no cuenten con seguridad social.» De esta manera, como autoridades debemos de ver de manera integral esta prerrogativa, es así que debemos de reconocer las condiciones que afectan la salud de las mujeres en este caso con la menstruación y la dismenorrea.»

III.3.2. Se celebró una mesa de trabajo en modalidad híbrida con respecto a los alcances de la segunda iniciativa en fecha 9 de noviembre 2022, estando presentes y a distancia las diputadas Susana Bermúdez Cano, Laura Cristina Márquez Alcalá, Briseida Anabel Magdaleno González, los diputados Rolando Fortino Alcántar Rojas y Gerardo Fernández González integrantes de la Comisión

de Gobernación y Puntos Constitucionales, servidores públicos de la Coordinación General Jurídica de Gobierno del Estado, de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, las y los asesores de los grupos parlamentarios de los partidos Acción Nacional, MORENA, Revolucionario Institucional y Verde Ecologista de México, así como la secretaría técnica de la comisión legislativa.

III.4.1. En correspondencia a la tercera consulta, remitieron comentarios la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado y el Supremo Tribunal de Justicia del Estado; así como los ayuntamientos de Irapuato, Uriangato, León y San Felipe[68].

La Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, manifestó en su oportunidad sobre esta propuesta lo siguiente:

> «(…) si bien se reconoce que incorporar una licencia de 5 días hábiles con goce de sueldo, para las personas trabajadoras del sector público por el fallecimiento de algún pariente en primer grado de parentesco, promueve la protección efectiva de sus derechos humanos al facilitar la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares; actualmente el artículo 23 Ter de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los Municipios otorga a las personas trabajadoras el derecho a solicitar una licencia con goce de sueldo de 15 días hábiles por enfermedad o accidente que ponga en grave peligro la vida, o que cause la muerte de sus hijas e hijos menores de edad; o de su padre o madre.
>
> Por ello, de acuerdo al artículo 23 Quinquies que se propone; si la muerte es de hijas e hijos menores de edad, -los cuales son también parientes dentro del primer grado de parentesco, se otorgarían 5 días hábiles de licencia; siendo esta una licencia más corta aplicable al supuesto ya previsto en la Ley mencionada. En ese sentido, de manera respetuosa sugerimos analizar dicha circunstancia, a efecto de que la propuesta pueda incorporarse de manera armónica, para impulsar la inserción de medidas de conciliación personal, familiar y laboral en beneficio de las personas trabajadoras del sector público.»

El Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Guanajuato, en su opinión refirió que:

[68] Las opiniones y observaciones completas, así como los pronunciamientos a la iniciativa por parte de los sujetos consultados se encuentran en el autobús legislativo, dentro del expediente legislativo digital 336/LXV-I, disponible a través del siguiente enlace: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/5495

«(…) por cuanto hace al grado de parentesco, considerando lo dispuesto en los artículos 346 al 354 del Código Civil para el Estado de Guanajuato, se sugiere reformular el artículo 23 Quinquies, a fin de adicionar en la lista de los parientes que en caso de fallecer actualizarían el derecho de la persona trabajadora a gozar de la licencia por luto, a los hermanos de ésta, porque entre ellos hay un parentesco por consanguinidad en segundo grado. Asimismo, ponderar la pertinencia de excluir de la citada lista a los parientes por afinidad en primer grado, que en la especie resultan ser los yernos, nueras, suegra y suegro de la persona trabajadora.

Para mayor ilustración, se transcriben los artículos del Código Civil referidos:
Artículo 346. La ley no reconoce más parentesco que los de consanguinidad, afinidad y el civil.

Artículo 347. El parentesco de consanguinidad es el que existe entre personas que descienden de un mismo progenitor.

Artículo 348.- El parentesco de afinidad es el que se contrae por el matrimonio, entre el valor y los parientes de la mujer y entre la mujer y los parientes del varón.

Artículo 349. El parentesco civil es el que nace de la adopción plena o de la adopción simple. En la adopción simple el parentesco, existe entre al adoptante y el adoptado. En la adopción plena, el parentesco confiere los mismos derechos y obligaciones que los derivados del parentesco consanguíneo.

Artículo 350. Cada generación forma un grado, y la serie de grados constituye lo que se llama línea de parentesco.

Artículo 351. La línea es recta o transversal. La recta se compone de la serie de grados entre personas que descienden unas de otras; la transversal se compone de la serie de grados entre personas que, sin descender unas de otras, proceden de un progenitor o tronco común.

Artículo 352. La línea es ascendente o descendente; ascendente es la que liga a una persona con su progenitor o tronco de que procede; descendente es la liga al que con los que de él procedan. La misma línea es, pues, ascendente o descendente, según el punto de partida y la relación a que se atiende.

Artículo 353. En la línea recta los grados se cuentan por el número de generaciones o por el de las personas excluyendo al progenitor.

Artículo 354. En la línea transversal los grados se cuentan por el número de generaciones, subiendo por una de las líneas y descendiendo por la otra; o por el número de personas que hay de uno a otro de los extremos que se consideran, excluyendo la del progenitor o tronco común».

Se sugiere ponderar la ampliación del periodo de licencia, atendiendo a la distancia que pudiera existir entre el lugar del fallecimiento y el centro de trabajo. Se sugiere adicionar la previsión por la cual la persona servidora pública deba hacer llegar a la unidad administrativa correspondiente del lugar donde labora dentro de un periodo razonable (podrían ser quince días hábiles) el acta de defunción del familiar fallecido, a fin tener certeza de que la solicitud de este tipo de licencia verdaderamente obedezca al hecho aludido.»

El Ayuntamiento de Irapuato manifestó en su momento lo siguiente:

> «(…) derivado del análisis y revisión efectuada a dicha iniciativa, esta Dirección General de Asuntos Jurídicos, no tiene observación y/o comentario alguno en cuanto al fondo, toda vez que la misma pretende incorporar como un derecho de los trabajadores, el gozar con una licencia de cinco días hábiles, en caso de fallecimiento de alguno de sus familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguineidad, afinidad o civil, ya que ello le permitirá atender dicha situación, sin repercutir en sus prestaciones laborales.
>
> Sin embargo, en cuanto a la forma, se sugiere que, en el contenido del Decreto, se haga referencia que la fracción VI del artículo 46, queda intocada, utilizando para tal efecto los puntos suspensivos; así como establecer de manera completa la denominación del medio de difusión oficial que se menciona en el artículo único transitorio.»

El Ayuntamiento de Uriangato consideró en su opinión que:

> «(…) en relación a las reformas y adiciones a Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado, el Área Jurídica Municipal considera procedente la propuesta de otorgar licencia con goce de sueldo de cinco días hábiles, por el fallecimiento de algún familiar dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad, afinidad o civil, ya que si bien, es cierto que dichos permisos ayudan a que los empleados no pierdan un ingreso, usen días de vacaciones e intercambien tiempo extra para poder tomarse unos días para atender esta necesidad ya que el fallecimiento de un ser querido, puede afectar directamente el estado emocional de la persona tanto individual como familiar, así mismo, varias de las personas que pasan por tal situación necesitan un proceso para incorporarse a la vida diaria que tenían anteriormente; motivo por el cual, esta área jurídica considera factible adicionar el artículo 23 quinquies y el inciso H a la fracción VI del artículo 46 de la Ley del trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios anteriormente señalados por cuestión y las razones expresadas.»

El Ayuntamiento de León manifestó en su oportunidad mediante su opinión lo siguiente:

> «(…) considera fundamental proteger y salvaguardar los derechos humanos, así como observar el mandato constitucional introducido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para asegurar desde el ámbito de nuestra competencia el trabajo digno y socialmente útil de las personas trabajadoras. En congruencia, la Constitución de nuestra Entidad Federativa estipula lo concerniente a garantizar que todas las personas, sin hacer distinción alguna, gocen de sus derechos humanos.
>
> En esa tesitura, consideramos importante sumar esfuerzos para diseñar e implementar acciones que permitan garantizar a las personas trabajadoras las condiciones que procuren su salud integral y su estabilidad laboral. Es por ello, que coincidimos con el objeto de esta iniciativa pues es loable, ya que somos conscientes de la importancia de coadyuvar a que las personas trabajadoras gocen de sus derechos humanos reconocidos desde nuestra Carta Magna, sin embargo, con la finalidad de contribuir al análisis de la presente iniciativa que se llevará a cabo en el Congreso del Estado emitimos los siguientes Comentarios Generales: En relación a la pretensión de los iniciantes para que las personas trabajadoras tengan el derecho de disfrutar de una licencia con goce de sueldo, de

cinco días hábiles, por el fallecimiento de algún familiar dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad, afinidad o civil, se advierte que, en términos del artículo 42, fracción IV, de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, se establece como derecho de los trabajadores del Estado y de los Ayuntamientos el disfrutar de licencias en los términos de ley.

Es así que, en el artículo 46 fracción VI de dicha Ley, se establece como una obligación de los titulares de las dependencias estatales y municipales, el conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y en los términos de las condiciones generales de trabajo, encontrándose dentro de los supuestos para conceder/as el contenido en el inicio E) relativo a "Por razones de carácter personal del trabajador", el cual fue incorporado recientemente mediante publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado del 28 de Octubre de 2022.»

El Ayuntamiento de San Felipe consideró en su momento que:

«(…) se pretende una adición al artículo 23 quinquies y el inciso H a la fracción VI del artículo 46 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los Municipios de Guanajuato, con la finalidad del reconocimiento de derechos de las personas trabajadoras que les permitan atender una situación extraordinaria sin menoscabo en sus prestaciones. Es sumamente necesario señalar que las necesidades humanas aconsejan postergar, en situaciones excepcionales, la obligación de trabajar con la finalidad de estar en posibilidad de atender obligaciones que resultan indispensables, o más importantes que el trabajo, es por ello que el Derecho Laboral y la Ley han establecido una serie de permisos o licencias, para dar la oportunidad al trabajador de atender estas cuestiones, sin tener una repercusión o verse afectado en su ámbito laboral. Dentro de ese contexto el trabajador puede presentar una situación excepcional derivada del fallecimiento de parientes en primer grado de parentesco, en línea ascendente, descendente y colateral, se encuentran los permisos por luto, así como el fallecimiento de su cónyuge o pareja; permitiendo así que los trabajadores no pierdan dinero del día laboral, o tengan que utilizar sus días de vacaciones ante estas situaciones.

De la misma manera es importante mencionar el artículo 23 Ter de la Ley del Trabajo, misma que establece la facultad de los trabajadores de solicitar una licencia en causa de enfermedad, o accidente o pongan en peligro de muerte; si bien la presente iniciativa pretende ampliar el artículo antes mencionado para otorgar una licencia por menstruación, la cual no produce la muerte, sin embargo llega a causar el mismo inconveniente o dolor que el de una enfermedad o accidente para algunas mujeres, situación que las limita a realizar sus funciones de manera normal, reduciendo la efectividad laboral.

Considerando que existe una necesidad justificada de hacer la modificación legislativa que se propone y que la misma encuentra su justificación en la amplia protección a los derechos humanos de las personas nos pronunciamos a favor de dicha propuesta. No obstante, consideramos pertinente mencionar que debe estructurarse de una forma estudiada y armoniosa con la normatividad existente para no tener un impacto en la economía en sentido negativo.»

III.4.2. Se celebró una mesa de trabajo en modalidad híbrida con respecto a los alcances de la tercera iniciativa en fecha 17 de mayo 2023, estando presentes y a distancia las diputadas Susana Bermúdez Cano y Laura Cristina Márquez Alcalá, y el diputado Rolando Fortino Alcántar Rojas integrantes de la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, servidores públicos de la Coordinación General Jurídica de Gobierno del Estado, de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, las y los asesores de los grupos parlamentarios de los partidos Acción Nacional, Revolucionario Institucional y Verde Ecologista de México, así como la secretaría técnica de la comisión legislativa.

En el desahogo de la mesa de trabajo expuso sus comentarios y observaciones la Coordinación General Jurídica de Gobierno del Estado, de manera consolidada con la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración manifestando lo siguiente:

> «(…) Además, se considera que la disposición contenida en las Condiciones Generales de Trabajo de previa alusión es más amplia en beneficio del personal, pues no solo se contempla el fallecimiento de la o del cónyuge, sino también de la persona con quien se hubiere hecho vida conyugal. Aunado a ello, en cuanto al último párrafo del artículo 23 Quinquies, nos permitimos someter a su consideración que los cinco días hábiles que abarque el permiso comiencen a computarse a partir de su concesión y, a su vez, se establezca un plazo para su solicitud.
>
> Finalmente, en caso de aprobarse la iniciativa no se visualiza la generación de algún impacto presupuestal, al no ser necesario realizar pagos adicionales a las personas que gocen de la licencia; así como tampoco un impacto administrativo en materia de recursos humanos, porque no sería necesario generar nuevas claves de nómina para el registro de las licencias que nos ocupan, siendo que, actualmente, se cuenta con un proceso definido para su trámite y administración. Se considera adecuada la adopción de medidas que impulsen el avance progresivo en la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos de las trabajadoras y trabajadores. Sin embargo, se someten a su consideración los comentarios contenidos en esta opinión, esperando que contribuyan en los trabajos de estudio y dictaminación.»

III.5.1. Con respecto a la cuarta consulta y propuesta, remitieron comentarios el Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Guanajuato, la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, la Coordinación General Jurídica de Gobierno del Estado, así como los ayuntamientos de Abasolo, Cortazar, Celaya, San Luis de la Paz, Uriangato, León, Irapuato y Victoria[69]. Se dieron por enterados sin observaciones los ayuntamientos de: San Diego de la Unión, Romita, Jerécuaro, Coroneo, Tarimoro, Doctor Mora, Yuriria, San Francisco del Rincón y Comonfort.

El Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Guanajuato refirió en su opinión que:

> «(…) A reserva de formular nuevos comentarios, y de que se corrijan cuestiones de técnica legislativa, se sugiere reflexionar sobre el contenido y la redacción del párrafo segundo de la fracción XIV, en específico sobre: a) el que "no será necesaria la presentación del certificado médico, cada que se ejercite el derecho de licencia, para ello basta la presentación por una sola vez, en los términos referidos"; y b) el que "si el ejercicio de la licencia se ejercita de manera recurrente, será necesario, renovar el certificado médico cada año, debiendo contar los días desde el día de su emisión".
>
> Lo anterior, al considerar que la normativa por la que se dispone que: "no será necesaria la presentación del certificado médico, cada que se ejercite el derecho de licencia, para ello basta la presentación por una sola vez, en los términos referidos", se estima es contraria al contenido del primer párrafo de esa fracción XIV, por la que se dispone la necesidad del certificado médico, mismo que deberá entregarse "dentro del primer mes siguiente al ejercicio de la licencia".
>
> Asimismo, porque el supuesto por el que se pretende establecer que "si el ejercicio de la licencia se ejercita de manera recurrente, será necesario, renovar el certificado médico cada año, debiendo contar los días desde el día de su emisión", entraña la utilización de términos ambiguos que pudieran requerir de interpretación por parte de la autoridad que debiera conceder la licencia, como lo es el empleo de la expresión "de manera recurrente", lo que pudiera incidir en perjuicio de la persona servidora pública; y si lo que se pretendió normar es que por el tipo de dismenorrea que se tiene esta es de tal tipo que mes con mes se presenta de la misma forma, y puede un certificado médico así avalarlo, entonces plantearlo jurídicamente en esos términos, buscando la redacción adecuada. Por último, se sugiere ponderar la necesidad de que el periodo de licencia se pueda ampliar a más de un día, cuando exista causa médica justificada para ello.»

[69] Las opiniones y observaciones completas, así como los pronunciamientos a la iniciativa por parte de los sujetos consultados se encuentran en el autobús legislativo, dentro del expediente legislativo digital 390/LXV-I, disponible a través del siguiente enlace: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/5512

El Ayuntamiento de Victoria manifestó en su opinión que:

«(…) Nos pronunciamos en contra de la iniciativa en virtud de que, esta prerrogativa representaría un impacto económico muy alto, así como afectaría directamente la continuidad de los servicios públicos a cargo de los gobiernos municipales. Como integrantes del Ayuntamiento reconocemos esta situación, y estamos a favor del derecho a la salud que constituye un derecho fundamental de todos los seres humanos, y en las mujeres hablando de su periodo menstrual, tal como refiere la presente iniciativa de solicitar un permiso menstrual, lo ideal sería que cuando se trate ya de una enfermedad diagnosticada y certificada a través de un médico, llámese dismenorrea en donde implique ausentarte no de un solo día, sino hasta donde pueda extender como incapacidad, derivado de la gravedad de los malestares que pudiera presentar una mujer que le impida llevar a cabo una jornada regular de trabajo, el poder ausentarse de su espacio laboral es abonar a la construcción de espacios laborales más incluyentes.»

El Ayuntamiento de Abasolo consideró en su oportunidad lo siguiente:

«(…) Consideramos que sigue siendo vaga la propuesta de señalar la presentación de un simple dictamen médico y no que sea expedido por un especialista el justificante para la falta, lo anterior ya que este padecimiento puede ser causado por alguna otra irregularidad de salud de la persona, es decir, no basta solo con la visita al médico para generar un justificante y tener un día de descanso, por lo que es importante que se presente un certificado médico expedido por un especialista en ginecología y en el que se acredite claramente la incapacidad de laborar.»

El Ayuntamiento de Cortazar manifestó en su opinión lo siguiente:

«(…) dentro de lo controversial que puede parecer el permiso menstrual, entendemos que es una situación que afecta a un porcentaje de las mujeres y personas menstruantes entre los 12 y 51 años de edad y que realmente las puede imposibilitar para realizar adecuadamente sus labores, aunque en diferentes grados de incomodidad. En este contexto, y tomando el ejemplo de la proponente, presentamos el argumento que expone Cristina Antoñanzas, vicesecretaria de la UGT {Sindicato Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España), al referirse al permiso menstrual: "Vuelven a poner el foco sobre las mujeres en una cuestión que nos diferencia de los hombres". Y denuncia que, de salir adelante, podría suponer "un nuevo freno" para obtener un empleo, ya que sería un factor a tomar en cuenta al momento de contratar a quienes pudieran estar en este grupo poblacional y que se prefiera contratar a un hombre. Y continúa: "Estamos errando el tiro, lo que debemos abordar es que la sanidad de nuestro país tenga perspectiva de género. Que los dolores de la regla, si resultan incapacitantes, se valoren de la misma forma que otro tipo de circunstancias y enfermedades, sin necesidad de hacer distinciones entre géneros"»

El Ayuntamiento de Uriangato consideró en su oportunidad lo siguiente:

«(…) el derecho a la salud y el bienestar con el trabajo. Que las personas en menstruación tengan la posibilidad de contar con unas horas de reposo sin ninguna repercusión en sus derechos laborales por ello, la igualdad de género puede consolidarse en los entornos laborales. Esta licencia es una oportunidad también para desmitificar que la menstruación pertenece a la esfera privada, es una oportunidad para hablar, educar y remover el tabú dentro de la esfera laboral. Dice que es importante saber que es una iniciativa de revuelo, pero de la cual también ya están trabajando en la Ley Federal del Trabajo.»

El Ayuntamiento de León manifestó en su opinión derivada de la consulta lo siguiente:

> «(…) considera fundamental proteger y salvaguardar los derechos humanos, así como o servar el mandato constitucional introducido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para asegurar desde el ámbito de nuestra competencia el trabajo digno y socialmente útil de las personas trabajadoras. En congruencia con lo anterior, la Constitución de nuestra Entidad Federativa estipula lo concerniente a garantizar que todas las personas, sin hacer distinción alguna, gocen de sus derechos humanos.
>
> En esa tesitura, estamos convencidos que las personas no deben encontrarse ante una disyuntiva entre optar por su derecho a la salud y el derecho a un trabajo remunerado, por ello, consideramos importante sumar esfuerzos para diseñar e implementar acciones que permitan garantizar a las personas trabajadoras las condiciones que procuren su salud integral y su estabilidad laboral.»

El Ayuntamiento de Irapuato consideró en su oportunidad que:

> «(…) el derecho a la salud es reconocido dentro de nuestro orden jurídico como un derecho fundamental, y el cual se encuentra consagrado en la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, particularmente en el cuarto párrafo del artículo 4, mismo que a la letra señala lo siguiente: "Toda Persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución.
>
> La Ley definirá un sistema de salud para el bienestar, con el fin de garantizar la extensión progresiva, cuantitativa y cualitativa de los servicios de salud para la atención integral y gratuita de las personas que no cuenten con seguridad social." Así mismo, nuestra Carta Magna también reconoce el derecho al trabajo, en su artículo 123, el cual a la letra cita lo siguiente: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley".
>
> Ambos derechos se encuentran estrechamente relacionados entre sí, ya que una de las características de los derechos humanos es que son interdependientes, es decir están vinculados y requieren de su respeto y protección recíproca, por ello es importante que se promueva el cuidado de la salud en el ámbito laboral, ya que ello contribuirá a garantizar el derecho a la salud de los trabajadores y trabajadoras, y que traerá aparejados resultados positivos en el desempeño de sus funciones.
>
> En este sentido, se considera oportuno establecer dentro de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, un artículo en el cual se contemple el derecho de las personas trabajadoras menstruantes, a gozar de un día de licencia con goce de sueldo, ante la imposibilidad de realizar su jornada laboral debido a su periodo menstrual; así como establecer la obligación de los titulares de las dependencias de conceder dicha licencia en estos términos, sin menos cabo de sus derechos.»

La Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato manifestó en su opinión que:

> «(…) mediante oficio D- PRODHEG/140/2022de fecha 20 de junio de 2022, se remitieron comentarios a la iniciativa por la que se proponía adicionar el artículo 22 Bis a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, la cual abordó el tema de la presente iniciativa, por lo que se considera que, al contemplarse en la iniciativa en comento lo propuesto por esta PRODHEG respecto a una licencia con goce de sueldo y no día de descanso, no se tiene comentario alguno al respecto.»

El Ayuntamiento de Celaya consideró en su opinión lo siguiente:

> «(…) se propone considerarse como requisito solicitar un certificado médico expedido por una institución pública, en el cual se diagnostique algún supuesto que menciona.»

El Ayuntamiento de San Luis de la Paz consideró en su opinión lo siguiente:

> «(…) el derecho a la salud y el derecho que tienen las personas trabajadoras para disfrutar de licencias debe ser salvaguardado y garantizado por las autoridades, refiriendo que el propio artículo 43 fracción vi inciso d) consagra que los titulares podrán otorgar licencias (con goce de sueldo) a los trabajadores que sufran enfermedades o accidentes no profesionales.»

III.5.2. Se celebró una mesa de trabajo en modalidad híbrida con respecto a los alcances de la cuarta iniciativa en fecha 1 de agosto 2023, estando presente la diputada Susana Bermúdez Cano, integrante de la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, servidores públicos de la Coordinación General Jurídica de Gobierno del Estado, de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, las y los asesores de los grupos parlamentarios de los partidos Acción Nacional, Revolucionario Institucional y Verde Ecologista de México, así como la secretaría técnica de la comisión legislativa.

En el desahogo de la mesa de trabajo expuso sus comentarios y observaciones la Coordinación General Jurídica de Gobierno del Estado, de manera consolidada con la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración, la Secretaría de Salud y el Instituto para las Mujeres Guanajuatenses, manifestando lo siguiente:

> «(…) se considera pertinente ponderar el que se contemple la difusión de información o la realización de campañas de concientización en el sentido de que el goce de la licencia propuesta en la iniciativa no implica que una persona menstruante no pueda cumplir con sus funciones o pueda dar pauto a que se cuestione su competitividad. Con la intención, además, de evitar circunstancias que puedan traducirse en alguna clase de discriminación o que el ejercicio del derecho coloque a la persona menstruante en situación de vulnerabilidad.
>
> También es importante la adopción de enfoques que permitan atender las necesidades particulares de las personas menstruantes en los lugares de trabajo, como tener instalaciones que cuenten con papel sanitario, botes de basura y espacios para almacenar productos sanitarios como toallas y tampones. Así como facilitar medicamentos que ayuden a disminuir el dolor y compresas que puedan calentarse fácilmente para disminuir malestares locales.»

III.5.3. Posteriormente se celebró una mesa de trabajo interna de asesores a efecto de atender la instrucción de la presidencia de la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, y fortalecer, atendiendo a las observaciones derivadas de las mesas de trabajo, las propuestas incluidas en las cuatro iniciativas. La cual se celebró el 26 de enero de 2024.

III.6.1. Con respecto a la quinta propuesta, remitieron comentarios la Coordinación General Jurídica del Poder Ejecutivo, la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, el Instituto de Acceso a la Información Pública, el Instituto Electoral, el Tribunal Electoral, el Tribunal de Justicia Administrativa y la Fiscalía General, todas ellas del Estado de Guanajuato. Asimismo, se dieron por enterados

los ayuntamientos de San Diego de la Unión, Doctor Mora, Coroneo, Romita, Yuriria, Tarimoro, Cortazar, Celaya, San Luis de la Paz, Uriangato, León, Irapuato y Victoria[70].

La Coordinación General Jurídica, expuso lo siguiente:

[…]

Comentarios particulares

3.2 En el ámbito local, la Constitución Política para el Estado de Guanajuato prevé en su artículo 2, párrafo nueve, que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; la resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de tribunales laborales del Poder Judicial. Por otro lado, la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios rige las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores y entre los municipios y sus trabajadores. En relación con la supletoriedad de la Ley, el artículo 9 de la precitada Ley prevé que a falta de disposición expresa en esa ley, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes y, supletoriamente, se aplicarán, en su orden, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del Trabajo, las leyes del orden común, los principios generales del derecho, la costumbre y el uso. Asimismo, en el artículo 14, dentro de los derechos y obligaciones de los trabajadores, se establece que el nombramiento aceptado por el trabajador obliga a éste al cumplimiento de las condiciones fijadas en él y a las consecuencias que resulten conforme a la ley, costumbres y usos establecidos.

En ese sentido, el artículo 81 refiere que las condiciones de trabajo de cada dependencia o unidad burocrática son las que se deriven de las leyes orgánicas aplicables y del reglamento interno. En ningún caso tales condiciones contrariarán las establecidas en el título tercero de la Ley Federal del Trabajo, en lo conducente.

3.3 En relación con la propuesta, se considera que guarda similitud con el artículo 88 de Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales8 de España, cuyo objeto es:

a) Adaptar el ordenamiento jurídico español al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y el Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos, y completar sus disposiciones.

El derecho fundamental de las personas físicas a la protección de datos personales, amparado por el artículo 18.4 de la Constitución, se ejercerá con arreglo a lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 y en esta ley orgánica; y

b) Garantizar los derechos digitales de la ciudadanía conforme al mandato establecido en el artículo 18.4 de la Constitución.

[70] Las opiniones y observaciones completas, así como los pronunciamientos a la iniciativa por parte de los sujetos consultados se encuentran en el autobús legislativo, dentro del expediente legislativo digital 428/LXV-I, disponible a través del siguiente enlace: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/5650

Por lo que resulta importante reflexionar sobre la pertinencia de incluir en nuestra legislación un modelo normativo extranjero basado en contextos diversos al nuestro como lo es la protección de los derechos digitales.

La Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, expuso lo siguiente:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) instaron a los países a adoptar medidas para proteger la salud de las personas trabajadoras que realizan trabajo remoto, para reducir el efecto psicosocial y de salud emocional del teletrabajo, formar a las personas directivas en la gestión eficaz de los riesgos, la gestión a distancia y la promoción de la salud en el lugar de trabajo y establecer el "derecho a la desconexión", entre otros. Por ello, la finalidad de la desconexión es lograr un equilibrio entre el uso de las tecnologías de la información y comunicación para el trabajo y el respeto de los tiempos de descanso, permisos, vacaciones, así como a la intimidad personal de las personas trabajadoras.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo, establece:

Artículo 330-E.- En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

[…]

VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral.

En el mismo sentido, se emitió un Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos del Senado de la República3, en sentido positivo, sobre la Iniciativa con Proyecto de Decreto que adiciona el artículo 68 bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de desconexión digital en el ámbito laboral.

Por lo antes expuesto, se reconoce la necesidad de regular el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, con las cuales las personas trabajadoras al servicio del Estado y los municipios de Guanajuato se encuentran laborando cotidianamente para garantizar el respeto a sus derechos humanos a través del goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren el descanso, el disfrute del tiempo libre y la limitación razonable de sus horas de labores; por lo que no se tienen observaciones al respecto.

Por su parte —en su momento— el Instituto de Acceso a la Información Pública del Estado de Guanajuato, expuso lo siguiente:

Primero. Se comparte la visión contenida en la iniciativa, respecto a generar condiciones laborales que generen beneficios a las personas trabajadoras al servicio del Estado.

En efecto, la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 11 de enero de 2021 hizo patente la importancia que dio el legislador a regular las condiciones de calidad de vida y salud en el trabajo al establecer el citado derecho a la desconexión digital, cuando las y los trabajadores laboraran en la modalidad de teletrabajo, modalidad que, por su parte, tuvo un importante crecimiento en

el entorno de la pandemia por COVID-19.

Segundo. No obstante, debe tomarse en consideración que la citada reforma se generó en el régimen laboral regulado por el apartado A Constitucional, sin que, a la fecha, exista homologación normativa con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional. Y se considera que no existe dicha homologación atendiendo a que los regímenes laborales del apartado A y B son distintos y el este último desde su concepción en la reforma constitucional del 5 de diciembre de 1960, atiende a finalidades diferentes. Mientras que el apartado A, se rige por contratos de trabajo en los cuales patrón y trabajador, pueden -libremente - pactar sus condiciones laborales; en el régimen del apartado B, la relación laboral surge de un nombramiento, derivado de atribuciones definidas para cada puesto y establecidas en un marco normativo. En este último caso, son las condiciones generales de trabajo, las que definen y establecen los términos en que se desarrollarán las actividades de la burocracia.

De igual modo, la lógica de las relaciones de trabajo en un apartado y otro atiende a finalidades distintas. Mientras que en el apartado A, la finalidad es generar rentabilidad y beneficios económicos, en el apartado B, se deben realizar una serie de actividades y acciones encaminadas a obtener el bien común y el bienestar de la sociedad.

En este sentido, se considera que ya existen los esquemas regulatorios, en las respectivas condiciones generales de trabajo de las instituciones públicas, para poder establecer la duración de las jornadas de trabajo, así como las medidas para afrontar las necesidades ordinarias y extraordinarias del servicio para garantizar su continuidad y satisfacer los intereses de la ciudadanía; por lo que, en tal entendido, se considera que dicha adición podría resultar sobre regulatoria.

El Instituto Estatal Electoral del Estado de Guanajuato, refirió lo siguiente:

Al revisar el contenido de la iniciativa se advierte que trata de la desconexión digital en el trabajo basada en los derechos humanos: derecho al trabajo y derecho al descanso, correlacionados con la libertad, dignidad humana, seguridad y salud en el trabajo. La dinámica laboral actual demanda que las y los trabajadores estén disponibles en todo momento, lo que ha comenzado a reconocerse como circunstancia potencialmente peligrosa para la salud y violatoria de los derechos humanos.

De ahí que la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha procedido al reconocimiento oficial del burnout (síndrome de estar quemado) o de desgaste profesional como enfermedad, tras la ratificación de la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE 11), aprobada en el año 2019 y vigente a la fecha. En ese sentido, se advierte que no existe un marco legal global que defina y/o regule el derecho a la desconexión; no obstante, tanto en el derecho internacional como en el nacional se cuentan con disposiciones que abordan ese derecho de manera adyacente, a saber: El artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos prescribe que: «Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración en el trabajo y a vacaciones periódicas pagadas», dispositivo que es replicado en el artículo 7, inciso d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.

Asimismo, el tiempo de trabajo se trata de forma progresiva en diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Es importante puntualizar que, a pesar de que las tecnologías de la información y la comunicación favorecen el trabajo a distancia y la conciliación con la vida laboral, personal y familiar, la OIT advierte que: «… la desaparición de las fronteras espaciales y temporales entre la vida laboral y privada suscita inquietudes de diferentes ámbitos y

evoca formas de organización del trabajo del periodo preindustrial. Los procesos de cambio permiten que el individuo pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo trabajando en casa podría ser un arma de doble filo». Como antecedentes en América del Norte sobre el derecho a la desconexión digital, se tienen la Provincia de Quebec y la ciudad de Nueva York, conforme a lo siguiente: «Si bien no existe una regulación expresa aún, el Código del Trabajo de Canadá, si contiene regulaciones sobre el tiempo que puede durar la jornada laboral, el máximo de horas laborables a la semana, el derecho a negarse a realizar horas extras para el cumplimiento de actividades familiares.

En el ámbito local, la Provincia de Quebec intentó introducir una ley, en 2018, que regulara el derecho a la desconexión de forma expresa. La forma en que pretendía regular este derecho era mediante la implementación de políticas internas dentro de las empresas para asegurar el respeto a los horarios de descanso. Sin embargo, esta iniciativa de ley no progresó dentro de la legislatura local.» «El sistema legal estadounidense no contiene ninguna disposición vigente de carácter federal o local que contemple el derecho laboral a la desconexión. El único intento de legislar este derecho se produjo en 2018 en la ciudad de Nueva York. La iniciativa de ley buscaba prohibir la comunicación por medios electrónicos entre patrones y trabajadores fuera de las horas de trabajo establecidas. Esta ley obligaría a las empresas a emitir políticas internas que regularan el derecho a la desconexión. Igualmente, se establecían una serie de multas. … El 17 de enero de 2019 el Consejo votó en contra de la legislación propuesta».

En América Latina, conforme a datos de la OIT, sólo Argentina y Chile tienen regulaciones legales expresas sobre el derecho a la desconexión con la precisión de que esta solo se indica para el trabajo a distancia. En diversos países de la zona existen regulaciones en materia de salud mental de las y los trabajadores, en las cuales se denota el interés por la regulación del teletrabajo, con especial énfasis en las consecuencias de salud mental derivado de las condiciones en que este se desarrolla. Por su parte, tal y como lo refiere el iniciante en la exposición de motivos, la Ley Federal del Trabajo actualmente establece en su artículo 330-E, fracción VI, obligaciones para el empleador en materia de desconexión digital, con la acotación que se refiere únicamente a la modalidad de teletrabajo. Lo anterior no es un impedimento para que el Congreso del estado de Guanajuato legisle sobre la iniciativa de adicionar un derecho de las personas trabajadoras al servicio del Estado y de los municipios, en el artículo 42 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios.

En ese sentido, la referida ley burocrática prevé que la duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas y la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Además, dispone que, por cada seis días de trabajo, la persona trabajadora disfrutará, por lo menos, de un día de descanso con goce del salario íntegro, procurando que dicho día sea el domingo. Finalmente, si se prestan servicios durante el domingo, se tendrá derecho a una prima dominical de por lo menos el veinticinco por ciento sobre el monto de su sueldo o salario de los días ordinarios de trabajo.

Asimismo, el dispositivo 21 de la citada ley del trabajo estipula que cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana. Es importante mencionar que el 23 de octubre de 2018 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, la cual constituye un instrumento para que los empleadores puedan identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable donde los trabajadores se desempeñan.

La norma señala como factores de riesgo psicosocial aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos por el trabajo desarrollado. Asimismo, señala como condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo, entre otras, a las cargas laborales cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo; las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, y la interferencia en la relación trabajo-familia. Condiciones que sin duda son puestas cuando se contacta a la persona trabajadora fuera de su jornada laboral a través de los medios digitales que se tienen al alcance.

Bajo ese orden de ideas, una vez analizada la referida iniciativa por las consejeras y los consejeros electorales del Consejo General de este Instituto, a la luz del marco normativo previsto tanto en la Constitución Política para el Estado de Guanajuato como en la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Guanajuato, no se advierte que su contenido entre en conflicto con las disposiciones jurídicas en materia electoral; al contrario, en opinión de esta autoridad administrativa electoral; se estima conveniente, pues el derecho a la desconexión se encuentra vinculado a mejorar un equilibrio entre el trabajo y la vida privada de las personas trabajadoras, de ahí que la iniciativa que se revisa podría coadyuvar a definir límites específicos entre las expectativas laborales y las necesidades de las personas trabajadoras con sus familias, mediante el establecimiento de horarios de comunicación electrónica fuera del horario laboral, detallando cuándo las y los trabajadores podrán estar disponibles y, por ende, en posibilidad de atender cuestiones laborales.

Cabe precisar que ello no impedirá que los empleadores puedan solicitar a las y los trabajadores que estén disponibles cuando por circunstancias especiales deban trabajar fuera de los horarios de la jornada laboral, respetando los derechos que correspondan a las personas trabajadoras y que están regulados en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, máxime que se propone en la adición al artículo 42 de la ley en comento, que la empleadora y en su caso las personas representantes de las personas trabajadoras, elaborarán una política en la que se definan las modalidades del ejercicio de la desconexión digital.

El Tribunal Estatal Electoral del Estado de Guanajuato, refirió lo siguiente:

[…]

Por lo anteriormente expuesto, este Tribunal considera que no existe impedimento legal para la propuesta de adición de la fracción VI al artículo 42 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, sin embargo, el condicionamiento de un derecho resta efectividad a su ejercicio por lo que se sugiere eliminar el segundo y tercer párrafo de dicha fracción, por transgredir el derecho que intenta proteger.

El Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato, refirió lo siguiente:

En cuanto a la propuesta de reforma en lo particular: Se considera relevante señalar que, a pesar de referirse a tal derecho en el texto de la fracción que se adiciona, no es posible identificar una definición clara del Derecho a la Desconexión Digital, ni establecer el contenido y alcance de este,

por lo que se propone adicionar dicha definición como parte del derecho del trabajador y no establecer cláusulas habilitantes para limitar este derecho en lineamientos o políticas internas.

También se observa como un acierto, que la adición de este derecho se encuentre en el artículo 42 y no por separado, pues este derecho no es exclusivo del teletrabajo, con lo cual se otorga una protección más amplia incluso que la establecida en la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, a todo derecho corresponde una obligación de respetarlo, por lo que se propone adicionar la obligación al artículo 46. Misma razón por la cual se considera innecesaria la mención del trabajo a distancia en la última parte de la fracción propuesta.

No obstante, lo anterior, la redacción del artículo propuesto resulta muy extensa y de difícil comprensión, cuando las normas laborales deben procurar ser entendidas por todos los trabajadores y no solo por los letrados en el derecho. Además, la última parte del segundo párrafo propuesto hace entender que las modalidades del ejercicio de este derecho siempre se sujetarán a una negociación colectiva o a una negociación con los representantes de los trabajadores, siendo que, en algunas instituciones, los trabajadores no cuentan con sindicato o representante común.

En cuanto al tercer párrafo propuesto, además de lo señalado respecto a la representación de los trabajadores, hablar de "las modalidades del ejercicio dl derecho a la desconexión" puede considerarse como una cláusula habilitante para que el derecho humano a la desconexión digital sea limitado en la política interna (o como dice el artículo segundo transitorio "los lineamientos de este derecho").

Por lo que, además de no encontrarse homologada la redacción entre el tercer párrafo propuesto y el artículo segundo transitorio, se considera que dicha limitación es inconstitucional. Bastaría con que la redacción fuera similar a la establecida en la NOM 035 ya citada y que, en la reforma propuesta, se mencione que el derecho a la desconexión atenderá a la naturaleza y objeto de la relación de trabajo.

En consecuencia, de todo lo anterior, se propone la siguiente redacción:

> Artículo 42. Son derechos de los trabajadores del Estado y de los ayuntamientos:
>
> I. a V…
>
> VI. La desconexión de cualquier dispositivo digital y teléfonos móviles de carácter profesional, durante sus periodos de descanso, permisos y vacaciones; poder apagar dichos dispositivos una vez que termine la jornada laboral, así como a no contestar cualquier tipo de comunicación digital en el ámbito laboral fuera del horario habitual de trabajo, atendiendo a la naturaleza y objeto de la relación laboral.
>
> Artículo 46. Son obligaciones de los titulares de las dependencias a que se refiere el artículo 2 de esta ley:
>
> I. a XI…
>
> X. Respetar el ejercicio del derecho a la desconexión digital señalado en la fracción VI del artículo 42 de esta Ley, atendiendo a la naturaleza y objeto de la relación laboral, e implementar acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los

horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan.

El Estado y los ayuntamientos, a través de los titulares de las dependencias, deberán elaborar lineamientos dirigidos a los trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en esta la Ley; potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar e implementarán las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas, que evite factores de riesgo psicosocial, de violencia laboral, y promuevan el entorno organizacional favorable.

III.6.2. Se celebró una mesa de trabajo en modalidad híbrida con respecto a los alcances de la quinta iniciativa en fecha 14 de mayo de 2024, estando presentes integrante de la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado, de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, las y los asesores de los grupos parlamentarios de los partidos Acción Nacional, Revolucionario Institucional y Verde Ecologista de México, así como la secretaría técnica de la comisión legislativa.

III.7.1. Con respecto a la sexta propuesta, remitieron comentarios la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, la Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas del Congreso, la Universidad de Guanajuato, el Instituto de Acceso a la Información Pública, el Instituto Electoral, el Tribunal Electoral, el Tribunal de Justicia Administrativa y la Fiscalía General, todas ellas del Estado de Guanajuato. Asimismo, se dieron por enterados los ayuntamientos de San Diego de la Unión, Doctor Mora, Romita, Tarimoro, Cortazar, Celaya, San Luis de la Paz, Uriangato, León, Irapuato y Abasolo.[71]

[71] Las opiniones y observaciones completas, así como los pronunciamientos a la iniciativa por parte de los sujetos consultados se encuentran en el autobús legislativo, dentro del expediente legislativo digital 453B/LXV-I, disponible a través del siguiente enlace: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/5754

En tal sentido, la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, refirió lo siguiente:

> La iniciativa tiene por objeto ampliar y proteger los derechos de las madres, y de los padres que han sufrido una muerte fetal, y perinatal en los siguientes aspectos:
>
> ● Garantizar la atención integral y multidisciplinaria de la muerte gestacional y perinatal.
> • Capacitación permanente del personal profesional, auxiliar y técnico de la salud, para abordar la muerte fetal y perinatal.
> • Derecho al acompañamiento.
> • Donación de leche.
> • Días de duelo.
> • Descanso del trabajo.
>
> Sobre ello; en México, la Norma Oficial Mexicana NOM-007-SSA2/1993[1], así como la Guía de Práctica Clínica "Diagnóstico y Tratamiento de Muerte Fetal con Feto Único"[2] y la "Guía de Referencia Rápida Diagnóstico y Tratamiento de Muerte Fetal con Feto Único"[3], establecen los procedimientos de actuación en cada una de las etapas del proceso gestacional para prevenir la aparición de complicaciones, mejorar la sobrevivencia materno- infantil y la calidad de vida, y brindar una atención con mayor calidez.
>
> Dichas disposiciones secundarias establecen aspectos técnicos para la atención de la mujer durante el embarazo, parto y puerperio; sin embargo, no se contempla en la norma, lo correspondiente a un tratamiento para las personas cuando se da la muerte fetal y perinatal.
>
> Al respecto, se ha presentado una iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Salud, de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en materia de derechos por muertes fetal y perinatal4, que es similar a la presente iniciativa.
>
> En tal sentido, se reconoce la intención de fortalecer el reconocimiento y protección de derechos que garanticen un trato digno, empático y humanizado hacia las familias que han sufrido el fallecimiento de una hija o hijo; sin embargo, se sugiere respetuosamente tomar en cuenta las consideraciones realizadas en el Dictamen de Primera Lectura de las Comisiones Unidas de Salud y de Estudios Legislativos, Segunda, del Senado de la República5, ya que las mismas pudieran enriquecer el análisis de dicha iniciativa.

El Instituto Estatal Electoral del Estado de Guanajuato, refirió lo siguiente:

> Una vez analizada la referida iniciativa por las y los consejeros electorales del Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Guanajuato, a la luz del marco normativo previsto en la Constitución Política para el Estado de Guanajuato, así como en la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Guanajuato, no se advierte que su contenido entre en conflicto con normas electorales.

En ese sentido, la iniciativa de reforma a los artículos 23 y 46 de la citada ley del trabajo, relacionados los derechos de las madres trabajadoras y las obligaciones de la persona empleadora, se advierte adecuada en sus alcances, aunado a que se estima que pudiera contribuir al cumplimiento de las normas oficiales mexicanas «NOM-007-SSA2-2016, para la atención de la mujer durante el embarazo, parto y puerperio, y de la persona recién nacida» y «NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención».

Por su parte el Tribunal Estatal Electoral del Estado de Guanajuato, destacó:

[…]

Por lo anteriormente expuesto, se considera que la propuesta de reforma es benéfica, viable y legalmente posible de realizarse, contiene acciones idóneas para lograr el fin expuesto sin embargo se considera conveniente contemplar en la propuesta a los padres no solo a las madres, y considerar los supuestos de familias homoparentales para que el beneficio y la atención sea por igual para todas las personas que atraviesan el duelo generado por la muerte fetal y perinatal.

Por otra parte, se sugiere que en la redacción de los artículos propuestos se utilice la fórmula "persona gestante" o "personas gestantes" en lugar de mujeres embarazadas, puesto que no todas las personas gestantes se identifican como mujeres. Así mismo se recomienda verificar el lenguaje incluyente en la nueva redacción propuesta con un uso adecuado de genéricos neutros.

El Instituto de Acceso a la Información Pública del Estado de Guanajuato, destacó:

Único. Se comparte la visión contenida en la iniciativa, respecto al propósito de ampliar los derechos para las personas que han experimentado la muerte fetal o perinatal de su hijo.

La muerte fetal y perinatal es un tema muy complejo que puede tener consecuencias legales significativas, tanto para los padres como para los profesionales médicos involucrados.

Implicaciones en la salud: La muerte fetal y perinatal puede tener, por una parte, implicaciones psicológicas significativas para los padres que experimentan esta pérdida. La pérdida de un hijo es una experiencia traumática que puede tener un impacto emocional y psicológico duradero en los padres. Algunas de las implicaciones psicológicas que pueden experimentar los padres después de la muerte fetal o perinatal son:

Dolor y duelo: La muerte fetal o perinatal puede provocar un intenso dolor y duelo en los padres. Pueden sentir tristeza, ira, culpa y una amplia gama de emociones complejas y confusas. El proceso de duelo puede ser largo y doloroso, y puede requerir apoyo emocional y psicológico para sobrellevarlo.

Estrés postraumático: La muerte fetal o perinatal puede ser un evento traumático que puede provocar estrés postraumático en los padres. Pueden experimentar pesadillas, evitación emocional y otros síntomas asociados con el estrés postraumático.

Depresión: La muerte fetal o perinatal también puede provocar depresión en los padres. Pueden sentirse desesperados, desesperanzados y tener dificultades para encontrar sentido o propósito en la vida.

Ansiedad: Los padres pueden experimentar ansiedad después de la muerte fetal o perinatal. Pueden preocuparse por el futuro, por tener más hijos o por la posibilidad de experimentar otra pérdida en el futuro.

Problemas de relación: La muerte fetal o perinatal también puede tener un impacto en las relaciones de los padres. Pueden tener dificultades para comunicarse y apoyarse mutuamente, lo que puede llevar a conflictos y distanciamiento.

Es importante que los padres reciban apoyo emocional y psicológico para lidiar con las implicaciones psicológicas de la muerte fetal o perinatal. Pueden beneficiarse de la terapia de duelo, el asesoramiento psicológico y otros servicios de apoyo emocional. La atención psicológica también es importante para ayudar a los padres a recuperarse emocionalmente y a enfrentar el futuro con esperanza y resiliencia.

Finalmente, es deseable el análisis financiero que implica la aplicación de esta reforma en cuanto a los eventuales cambios en los esquemas de salud pública.

Implicaciones laborales: Por otra parte, los derechos laborales son una cuestión importante para los padres que han experimentado la muerte fetal o perinatal de su hijo. Como ya se prevé, en los artículos 23 fracción II y 23 Ter fracciones III, V y último párrafo de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, los padres pueden tener derecho a tomar licencia laboral por la pérdida de su hijo, lo que les permite tener tiempo para procesar su dolor y recuperarse emocionalmente.

En cuanto a la reforma a esta ley, se considera que la norma vigente ya prevé como derecho la licencia laboral, para ambos padres, en el caso de pérdida tanto del producto, como de los hijos.

Además, esta iniciativa de reforma, eventualmente sólo se limitaría al ámbito burocrático estatal, sin que se contemplara un mecanismo integral de protección para toda la población. Por ello, se consideraría su estudio desde una perspectiva más amplia que incluyera a toda la población.

Por su parte, la Fiscalía General del Estado de Guanajuato, destacó:

La Iniciativa en análisis conlleva una plausible finalidad pues busca ampliar los derechos de las mujeres trabajadoras que sufren las consecuencias adversas de una «muerte fetal o perinatal»; no obstante, los términos en los que está planteada resultan ambiguos e incluso contradictorios con disposiciones de la propia LTSPSEyM, lo que a su vez puede generar falta de claridad e incertidumbre jurídica. De igual manera la propuesta de otorgar un determinado número de «días de descanso» cuando se actualiza el supuesto de mérito puede generar un trato inequitativo para otras madres que sufren la pérdida de una hija o un hijo, en circunstancias diversas.

Asimismo, la parte expositiva de la Iniciativa es minuciosa en los argumentos que motivan la reforma a la Ley de Salud del Estado de Guanajuato, pero no aborda en forma suficiente las consideraciones por las que se llega a la conclusión de que la enmienda normativa burocrática

trascenderá en beneficio de las madres trabajadoras que sufren esta pérdida.

Además, es oportuno señalar que actualmente tanto en el Congreso del Estado como en las diferentes Cámaras del Congreso de la Unión, se encuentran en trámite varias Iniciativas que tienen por objeto extender el plazo de las licencias de paternidad, determinar en forma general una licencia con goce de sueldo en los casos de fallecimiento del cónyuge o de un familiar, así como una licencia específica para los casos de muerte fetal y perinatal, por lo que resulta oportuno dar seguimiento a las mismas como referentes. Así pues, en forma respetuosa y con la finalidad de contribuir en la adecuada confección normativa, nos permitimos someter a esa Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales las siguientes:

II. OBSERVACIONES ESPECÍFICAS.

1. MARCO NORMATIVO BUROCRÁTICO VIGENTE.

A efecto de contextualizar el estatus jurídico de los derechos laborales relativos al supuesto que se pretende normar, resulta oportuno reseñar las disposiciones vigentes sobre la materia. El artículo 23 de la LTSPSEyM establece los derechos de las madres trabajadoras relacionados con el embarazo y en la fracción II contempla el relativo a disfrutar de días de descanso antes y después del parto. El diverso 23 Bis consigna el derecho de los padres trabajadores a disfrutar de una licencia de paternidad de 5 días hábiles con goce de sueldo en los siguientes casos: i) nacimiento de una hija o un hijo, y ii) adopción de un menor.

El numeral 23 Ter establece la ampliación de la licencia anterior a 15 días hábiles en los siguientes supuestos: I. Por el nacimiento de un hijo que derive de un parto prematuro; II. El menor presente problemas de discapacidad al nacer; III. Por pérdida del producto durante el estado de gestación o dentro de los cinco días posteriores a su nacimiento; IV. Por parto múltiple; y V. Por enfermedad o accidente que ponga en grave peligro la vida, o que cause la muerte de sus menores hijos o de la madre de éstos.

El último párrafo del artículo 23 Ter menciona que el derecho tutelado en la fracción II del artículo 23 Bis (adopción de un menor) y de la fracción V del propio 23 Ter, se extenderá a las madres trabajadoras, por lo que a contrario sensu, la licencia a la que hace referencia la fracción III de este numeral sólo resultaría aplicable -en estos términos- al padre trabajador. Por otra parte, el artículo 46 del ordenamiento en cita, señala que son obligaciones de los titulares de las dependencias estatales y municipales conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y en los términos de las condiciones generales de trabajo.

En síntesis:

	MADRE TRABAJADORA	PADRE TRABAJADOR
MUERTE FETAL (entendida como perdida del producto en gestación)	Los días que se otorguen por concepto de licencia médica.	15 días hábiles con goce de sueldo, en términos del artículo 23 Ter, fracción III de la LTSPSEyM.
MUERTE PERINATAL (si ocurre dentro de los cinco días posteriores al parto)	No existe en la Ley burocrática estatal una regulación específica para este supuesto, pues el artículo 23, fracción II, se limita a señalar .que las madres trabajadoras disfrutarán de un descanso de cuarenta y dos días anteriores a la fecha aproximada que se fije para el parto y **cuarenta y dos días posteriores al parto.**	15 días hábiles con goce de sueldo, en términos del artículo 23 Ter, fracción III de la LTSPSEyM.
MUERTE DE UN HIJO O HIJA MENOR DE EDAD POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD	15 días hábiles con goce de sueldo en términos de lo dispuesto en el artículo 23 Ter fracción V.	15 días hábiles con goce de sueldo en términos de lo dispuesto en el artículo 23 Ter fracción V.
MUERTE DE HIJA O HIJO MENOR DE EDAD POR CAUSAS NATURALES	Los días que establezcan las Condiciones Generales de Trabajo.	Los días que establezcan las Condiciones Generales de Trabajo.

Las Condiciones Generales de Trabajo establecen los días que se otorgan con motivo de las diferentes licencias, entre las cuales se encuentran las de naturaleza médica, mismas que se aplican para determinar los días que, a criterio del personal médico tratante, debe guardar reposo la mujer trabajadora que ha experimentado la pérdida del producto en gestación en cualquiera de sus etapas, tomando como referente el estado de salud físico de la madre. Ahora bien, las Condiciones Generales de Trabajo de la Administración Pública del Estado de Guanajuato y del Poder Judicial, así como el Estatuto de Servicio Civil de Carrera del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, no establecen en forma específica una licencia o permiso para el supuesto de «muerte fetal o perinatal», pero sí lo establecen para el caso de muerte de familiares, en los que se incluyen a las hijas e hijos.

Como se puede apreciar, nuestro marco normativo vigente resulta ambiguo y puede implicar situaciones de inequidad, a manera de ejemplo, se puede presentar el caso de la muerte del producto en gestación, en el que a criterio del personal médico tratante se conceda a la madre trabajadora una licencia médica por cinco días naturales, mientras que, al padre trabajador, por disposición legal, tendría el derecho en este supuesto a una licencia con goce de sueldo de 15 días hábiles.

Bajo esta tesitura resulta evidente la necesidad de realizar los ajustes legales para garantizar un trato de igualdad y, especialmente, de protección a la madre trabajadora. Sin embargo, se considera que la Iniciativa en los términos planteados no enmendaría esta problemática, sino que, por el contrario, provocaría nuevos supuestos de inequidad, como en líneas posteriores se pormenorizará.

2. INICIATIVAS EN TRÁMITE. En los últimos años se ha patentizado la necesidad de regular y reconocer desde la propia Ley el derecho a contar con una licencia laboral ante el fallecimiento de familiares o del cónyuge, así como en los casos de pérdida del producto en gestación y muerte neonatal, lo que se ve reflejado en el cúmulo de Iniciativas de reformas a la Ley Federal del Trabajo, a la Ley de Seguridad Social y a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, que se encuentran en trámite en el Congreso de la Unión.

Dentro de estos proyectos legislativos destaca la «Iniciativa de reforma a diversas disposiciones de la Ley General de Salud, a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, en materia

de Derechos por Muerte Fetal y Perinatal», conocida como la «Iniciativa Cunas Vacías», presentada por el Senador Ricardo Monreal Ávila, en el mes de junio del 2022, de cuya lectura se desprende que fue el documento que se tomó como base para elaborar la Iniciativa en análisis que nos ocupa y en la que, en materia laboral, se propone conceder a las mujeres trabajadoras, en caso de muerte fetal o perinatal, el mismo periodo de descanso al que se otorga en forma posterior al parto, con independencia de los días que se otorguen por duelo.

El Dictamen de esta Iniciativa, elaborado por las Comisiones Unidas de Salud y Estudios Legislativos Segunda, fue aprobado con modificaciones por la Cámara de Senadores el pasado 28 de abril de la presente anualidad y, en el tema laboral, se dictaminó lo siguiente:

- Se autorizó incorporar la fracción XXVII TER del artículo 132 la Ley Federal del Trabajo [LFT], que establece la obligación del patrón a otorgar permiso de duelo a madres y padres trabajadores por la muerte fetal o perinatal de sus hijas o hijos, que corresponderá a cuando menos cinco días laborales con goce de sueldo, independientemente del tiempo de servicio.

- No se aprobó adicionar a la fracción II del artículo 170 de la LFT el supuesto de que, en caso de muerte fetal o perinatal, las trabajadoras tendrán derecho al mismo número de semanas de descanso posteriores al parto, independientemente de los días autorizados por el duelo al que se refiere el artículo 132, fracción XXVII.3

- Se determinó no incorporar un párrafo al artículo 28, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado [LFTSE], por el cual se proponía que en caso de muerte fetal o perinatal las trabajadoras tendrán derecho al mismo número de meses de descanso posteriores al parto, independientemente de los días autorizados por el duelo al que se refiere el artículo 43, inciso f).

- Se aprobó agregar en el diverso 43, fracción VIII, el inciso f) para establecer la obligación de los titulares de conceder licencias a sus trabajadores por duelo en razón de muerte fetal o perinatal, la cual será por un plazo mínimo de cinco días con goce de sueldo, independientemente del tiempo de servicio.

El Dictamen fue remitido para su revisión a la Cámara de Diputados, en donde actualmente se encuentra en trámite. Por otra parte, en el Congreso del Estado de Guanajuato se encuentran en análisis diversas Iniciativas a la LTSPSEyM, que tienen por objeto establecer o ampliar las licencias de las y los trabajadores; entre ellas, la Iniciativa de reforma a los artículos 23 Bis y 23 Ter de la Ley en comento, para efectos de incrementar los días de licencia de paternidad por 15 días en los casos de nacimiento de un hijo o adopción de un menor y de 20 días en los supuestos del artículo 23 TER y la Iniciativa de adición del artículo 23 Quinquies y del inciso H a la fracción VI del artículo 464., que tiene por finalidad otorgar una licencia con goce sueldo, de cinco días hábiles, por el fallecimiento de algún familiar dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad, afinidad o civil.

En este tenor, toda vez que estas Iniciativas, incluyendo la presente, se encuentran en estricta vinculación resultaría conveniente, a efecto de evitar antinomias, que el estudio o determinación a éstas, se realice en forma integral, considerando los argumentos, alcances y efectos de cada una de ellas y que se dé seguimiento a la «Iniciativa Cunas Vacías», pues al ser el referente inmediato de la Iniciativa en análisis, los trabajos que se realicen en la Cámara Revisora pueden resultar de gran utilidad para el presente proyecto.

3. FALTA DE ELEMENTOS EN LA INICIATIVA PARA JUSTIFICAR EL PERIODO DE LICENCIA PROPUESTO EN CASO DE MUERTE FETAL O PERINATAL.

Como ya se ha referido, la Iniciativa en análisis incide en dos ordenamientos estatales:

a) Ley de Salud del Estado de Guanajuato.

b) Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios.

Ahora bien, en la Exposición de Motivos, en donde se plasma la problemática que se busca atender con la enmienda normativa, se desarrollan los siguientes temas:

- Definición y clasificación de la muerte fetal y perinatal.
- Estadísticas relativas a la tasa de defunciones fetales en la República Mexicana.
- Consecuencias de la pérdida fetal o perinatal (por lo que hace a las repercusiones psicológicas).
- Propuesta de enfoque con atención diferenciada, multidisciplinaria e integral, en materia de salud.
- Marco Jurídico Nacional (en el que se hace referencia a los artículos 1 y 4 constitucionales y se menciona que en diversas Entidades Federativas se han presentado Iniciativas de reforma a las leyes locales, que buscan brindar atención y apoyo psicológico a madres y padres que han sufrido la pérdida fetal o perinatal durante un embarazo deseado).
- Los derechos por muerte fetal o perinatal en otras legislaciones (se hace mención de legislaciones y políticas de otros países como Puerto Rico, Argentina, Irlanda, Reino Unido), las cuales versan sobre el apoyo a las familias que sufren los efectos de una muerte fetal o perinatal.
- La competencia del Congreso Local para modificar la Ley de Salud del Estado de Guanajuato sin que esto implique regular aspectos exclusivos de la Ley General de Salud. Del análisis de los anteriores tópicos, se observa que tal Exposición de Motivos se encuentra orientada a justificar la reforma en materia de salud -principalmente por lo que hace a la atención integral y multidisciplinaria de las mujeres que sufren las consecuencias de una muerte fetal o perinatal-, pero no contempla consideraciones para sustentar la reforma en materia laboral ni expone los argumentos por los cuales se estima que un «descanso» de 42 días a favor de la madre trabajadora coadyuvará a afrontar y/o superar su pérdida, máxime que en el citado apartado encontramos expresiones en las que se menciona que los efectos ante este tipo de duelos tienen una duración indeterminada.

Por lo anterior, se estima oportuno reformular la estructura de la Iniciativa para que con base en un adecuado planteamiento de las circunstancias que se buscan superar se pueda determinar la idoneidad del texto legal propuesto. No obstante, en caso de que se considere que los argumentos vertidos en la Exposición de Motivos son suficientes para avanzar en sentido positivo, consideramos indispensable que en el Dictamen correspondiente se expresen los argumentos que motivan la reforma, para lo cual se enfatiza que la «Iniciativa Cunas Vacías» (que guarda afinidad con la Iniciativa estatal) fue dictaminada por la Cámara de origen6 en sentido negativo por lo que hace al derecho de las madres que sufren una muerte fetal o perinatal a gozar del mismo número de días de descanso que los otorgados en forma posterior al parto, pues se determinó que los aspectos que se deben tomar en cuenta para la protección de las mujeres que han sufrido esta situación deben ser determinadas por la autoridad sanitaria, atendiendo a diversos criterios.

4. UNIFICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE CONCEPTOS. En la Exposición de Motivos, en el apartado identificado como «CONTEXTO» se señala que dentro del término muerte perinatal se incluye la muerte gestacional y la muerte neonatal, y posteriormente refiere que cada país decide sus propios criterios y definiciones para nombrar este tipo de decesos.

En este sentido, las y los iniciantes señalan que: «Para hablar del mismo tema, en la propuesta que se hace en este instrumento consideraremos las definiciones de la Organización Mundial de la Salud, al igual que la Federación Internacional de Ginecología y Obstetricia, que marcan lo siguiente:

Muerte fetal: es la muerte del producto de la concepción antes de ser expulsado o extraído del cuerpo de la madre, sin importar el tiempo transcurrido del embarazo. Se divide a su vez en:

- Muerte fetal temprana: muerte desde la concepción hasta las 22 semanas de gestación y/o peso de gestación menor a 500 gramos y en este caso hace referencia a los abortos. Muerte fetal intermedia: implica la muerte fetal antes de las 22 a 28 semanas de gestación y/o peso al nacer entre 500 y 999 gramos. Muerte fetal tardía: muerte a partir de las 28 semanas de gestación y/o peso al nacer mayor o igual a 1000 gramos. b) Muerte Neonatal: es la muerte del recién nacido en las primeras cuatro semanas de vida (28 días) y que a su vez se divide en:
- Muerte Neonatal precoz: es la muerte del recién nacido en los primeros siete días de vida. Muerte Neonatal Tardía; muerte del neonato desde los primeros siete días completos hasta los 28 días completos de vida.» Bajo esta tesitura, las y los Iniciantes señalan que para efectos del ordenamiento se retomarán los conceptos establecidos en la Organización Mundial de la Salud, la cual emplea la clasificación de Muerte Fetal y Muerte Neonatal, sin embargo, este último concepto no se emplea en la enmienda normativa, pues en la fracción II del artículo 23 de la LTSPSEyM que se propone incorporar hace referencia al caso de «muerte fetal o perinatal».

Por otra parte, el artículo 23 Ter, fracción III, relativo a la ampliación de la Licencia de Paternidad por pérdida del producto durante el estado de gestación o dentro de los cinco días posteriores a su nacimiento; se podrían identificar como los supuestos de muerte fetal y muerte neonatal respectivamente, sin embargo la muerte neonatal referida en la exposición de motivos puede ocurrir a partir del nacimiento y hasta los 7 días posteriores al parto (precoz) o a partir de los 7 y hasta los 28 días posteriores al parto (tardía). Por tal motivo, en todo caso es recomendable que en el texto de la Ley se definan los conceptos de muerte fetal y muerte neonatal y se empleen los mismos de acuerdo a lo señalado en la exposición de motivos, procurando la homologación del supuesto previsto en la fracción III del artículo 23 Ter.

5. INEQUIDAD DE LOS PERMISOS POR LUTO EN RELACIÓN CON LA LICENCIA POR «MUERTE FETAL».

La muerte fetal conlleva, además de la pérdida del producto en gestación, una afectación a la integridad física de la madre, por lo que la determinación de los días que deberá guardar reposo para la recuperación de su estado de salud sólo puede ser determinada por el personal de salud (tal y como se determinó en el Dictamen de la Iniciativa Cunas Vacías).

Por lo que hace a la afectación emocional, como fue referido en la Exposición de Motivos, no hay un periodo estandarizado para superar la pérdida experimentada y no todas las personas enfrentan estos hechos de la misma manera, por lo cual no existe, desde este punto de vista, elementos para sustentar que otorgar a la mujer que sufre una muerte fetal una licencia por el mismo tiempo que corresponde al periodo posterior al parto, represente un paliativo a su

sufrimiento.

Más aun, el otorgamiento de esta licencia resultaría inequitativa para aquellas personas que sufren también la pérdida de una hija o un hijo, pues mientras que a la madre trabajadora que sufre una muerte fetal tendría derecho a una Licencia por 42 días, a la madre trabajadora que experimenta la muerte de un hijo menor de edad (no considerada neonatal), se le otorgaría una licencia por 15 días hábiles con goce de sueldo si la muerte fue provocada por enfermedad o accidente, o un periodo que puede ir de 3 a 5 días tratándose de una muerte natural, de acuerdo a las Condiciones Generales de Trabajo.

6. NATURALEZA Y FIN DIVERSO DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD Y LAS LICENCIAS POR MUERTE FETAL.

La licencia por maternidad tiene como finalidad el cuidado y protección de la madre trabajadora durante el periodo previo y posterior al parto, además de ser un periodo que se otorga para recuperarse de las repercusiones físicas inherentes al alumbramiento, se concede para ejercer la maternidad, que implica pasar tiempo con la o el recién nacido y otorgarle los cuidados inherentes a su condición, lo cual, al ser una tarea compartida entre los progenitores, es una circunstancia que motiva la expedición de las licencias de paternidad.

En este sentido, consideramos que no es idóneo dar a la muerte fetal un tratamiento análogo al de las licencias de maternidad, al no existir en el primero de los casos, el recién nacido sobre quien se ejerce esa maternidad.

Las necesidades de la madre trabajadora que sufre una muerte fetal y una madre trabajadora que ha dado luz a un nuevo ser son diferentes por lo que ameritan una atención especial diferenciada, lo cual incluso se puede observar en los términos gramaticales que se emplean, pues si bien a la mujer trabajadora que tiene el trabajo de parto se le otorgan días de «descanso», consideramos que una mujer que ha sufrido una muerte fetal no le resulta apropiado señalar que tiene derecho a disfrutar de 42 días de descanso (como lo establece la fracción II del artículo 23 de la LTSPSEyM), por lo que en su caso nos permitimos sugerir se pondere la conveniencia de denominarle a este tipo de Licencias de luto o duelo por muerte fetal.

7. INCERTIDUMBRE CON EL ARTÍCULO 23 TER DE LA LTSPSEyM.

La Iniciativa propone adicionar en la fracción II del numeral 23 de la LTSPSEyM que, en caso de muerte fetal o perinatal, las trabajadoras tendrán derecho al mismo número de días de descanso posteriores al parto, independientemente de los días autorizados por los supuestos a los que se refiere el artículo 23 Ter. El artículo 23 Ter señala lo siguiente:

Artículo 23 Ter. - El periodo de licencia con goce de sueldo será ampliado a quince días, en los siguientes casos:

I. Por el nacimiento de un hijo que derive de un parto prematuro;

II. El menor presente problemas de discapacidad al nacer;

III. Por pérdida del producto durante el estado de gestación o dentro de los cinco días

posteriores a su nacimiento; IV. Por parto múltiple; y V. Por enfermedad o accidente que ponga en grave peligro la vida, o que cause la muerte de sus menores hijos o de la madre de éstos.

En el caso del derecho tutelado en la fracción II del artículo 23 Bis y de la fracción V de este artículo, el mismo se extenderá a las madres trabajadoras. Como se puede apreciar, el artículo 23 Ter, en su último párrafo, refiere dos casos en los que la ampliación de la Licencia de Paternidad se aplicará a la madre trabajadora: por adopción de un menor (al ser una adopción no existe un embarazo ni parto por lo que no aplica la licencia de maternidad) y cuando fallecen los menores hijos por una enfermedad grave o un accidente.

Estos supuestos no guardan una relación con la muerte fetal por lo cual la disposición que se propone incorporar en principio no encuentra sentido, por lo que se sugiere valorar su adición o, en su caso, precisar los alcances de la misma.

Por lo antes expuesto se reitera la necesidad de reenfocar la Iniciativa para clarificar los conceptos que se buscan regular, fortalecer la argumentación que sirve de motivación para la enmienda normativa y realizar un análisis integral con relación a las Iniciativas que actualmente son motivo de análisis en el Congreso del Estado, en donde además de aprovechar el estudio y avance de la Iniciativa de «Cunas Vacías», se pueda revisar de manera integral las enmiendas normativas a efecto de evitar antinomias y situaciones que impliquen una regresión de los derechos laborales que ya se conceden a las personas trabajadoras al servicio del Estado y de los Municipios.

Por su parte, el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato, expuso:

Por lo anteriormente expuesto, se considera conveniente la presente iniciativa de reformas a la Ley de Salud del Estado de Guanajuato y a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, pues es un paso importante en la protección de los derechos humanos de las madres y los padres que han sufrido una muerte fetal y perinatal.

Siendo fundamental que se les brinde una atención integral y multidisciplinaria que respete sus derechos y les proporcione el apoyo emocional, la evaluación y tratamiento de problemas de salud, la detección temprana de problemas en futuros embarazos, la información y educación necesarias y la coordinación de la atención para garantizar que reciban la atención adecuada en cada etapa del proceso. Con esta iniciativa, se promueve una atención de calidad que no solo cuida la salud física, sino que también atiende la salud emocional y mental de las personas, lo que se traduce en una atención integral y respetuosa a los derechos humanos.

La Universidad de Guanajuato, refirió lo siguiente:

Al respecto, las estadísticas de defunciones fetales emitidas por el INEGI1, correspondientes a 2020 para efectos de la iniciativa de reformas a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, nos proporcionan información relativa a la actividad económica de las madres que sufrieron este tipo de hecho, de las cuales el 69.5% no trabaja, el 25.1% trabaja y el 5.4% no se encuentra especificado.

Estas cifras nos indican, por una parte, que la población de mujeres más vulnerable es aquella que no trabaja, por ello la importancia de impulsar políticas públicas en materia de salud que garanticen una mayor cobertura de protección a la salud reproductiva a las mujeres y, por otra parte, el 25.1% que refiere la estadística, equivalente a las cinco mil seiscientos noventa y cuatro mujeres que trabajan en todo el país, sin especificarse los porcentajes de mujeres que laboran para instituciones gubernamentales o instancias privadas, para conocer si la problemática efectivamente impacta en el sector de la población a quien va dirigida la iniciativa, esto es, a las personas servidoras públicas.

Asimismo, se resalta la valía de toda acción legislativa que asegure el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, lo cual representa un avance en el camino para la igualdad de género como uno de los Objetivos del Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 (PNUD).

Por su parte, la Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas del Congreso, destacó:

La incorporación de esta propuesta en la estructura normativa permite hacer parte del marco normativo local, acciones que corresponden al cuidado materno infantil que de aún y cuando se trate de temas de salubridad general, son concurrentes al tener como objeto el bienestar de la madre y sus familiares.

De acuerdo con información del último informe de gobierno14, una prioridad para el Estado de Guanajuato es la salud materna que a través de una política de cero rechazos se garantiza la atención gratuita a toda mujer embarazada que lo solicite. La estrategia de Fortalecimiento en la Atención de la Red Obstétrica (FARO), focaliza la salud de las pacientes durante el embarazo, parto y puerperio a fin de prevenir la mortalidad materna y perinatal.

El gobierno estatal señala que en el último año se otorgaron 237,285 consultas, permitiendo brindar un adecuado servicio de salud de control prenatal, así como también se atendieron 41,488 nacimientos bajo un enfoque de respeto e interculturalidad, de los cuales, se realizaron 1,499 partos en posición vertical. En el tema de capacitación y fortalecimiento de competencias para el personal de salud, se destaca que en el último año se capacitaron 180,057 trabajadores del sector salud a través del Aula Virtual Isapeg y la plataforma de Educación, Capacitación y Actualización a Distancia en Salud (Educads).

En total se ofrecieron 5,712 cursos, 13 diplomados y 282 talleres. En materia de promoción y prevención para el desarrollo en la infancia, el gobierno del Estado menciona que el Centro Estatal de Tamizaje Oportuno (CETO) brinda una atención especializada mediante un tamizaje ultrasonográfico que contribuye a la detección oportuna de riesgos para la mujer embarazada y el feto, como preeclampsia, restricción de crecimiento intrauterino, prematurez y defectos al nacimiento. Durante 2022 se realizaron 5,270 tamizajes en el primer trimestre de embarazo, 5,429

en el segundo y 6,790 en el tercer trimestre, así como 17 cirugías intrauterinas y 51 procedimientos administrativos.

También destaca que a través del tamiz metabólico se detectan algunas enfermedades de las personas recién nacidas durante su primer mes de vida y el año pasado se realizaron 59,066 pruebas en las cuales se identificaron 15 casos de hipotiroidismo congénito, 2 de fibrosis quística, 3 galactosemia. 31 hiperplasia suprarrenal y 2 fenilcetonuria. Señala finalmente que en Guanajuato se cuenta con un tratamiento multidisciplinario y gratuito para estos padecimientos. Para el ejercicio fiscal 2023, el gobierno del Estado de Guanajuato asignó presupuestalmente recursos al Instituto de Salud Pública del Estado de Guanajuato por la cantidad de 15,587.89 millones lo que permitirá ejecutar acciones que garanticen servicios de salud a la población guanajuatense. El desarrollo de servicios de salud para el cuidado materno infantil se identifica a través de los siguientes programas y proyectos:

Fuente:

Proyecto	Monto 2023
Hospitalización y valoración de pacientes en el Hospital Materno de Celaya	360,713,508
Hospitalización y valoración de pacientes en el Hospital Materno San Luis de la Paz	335,537,140
Hospitalización y valoración de pacientes en el Hospital de Especialidades Materno Infantil de León	284,371,467
Hospitalización y valoración de pacientes en el Hospital Materno Infantil de Irapuato	159,887,170
	1,140,509,285

Elaboración propia con información del Presupuesto de Egresos para el ejercicio fiscal 2023.

De manera adicional se identifica en el presupuesto de egresos 2023 acciones enfocadas en la capacitación del personal médico y afín en materia de promoción de la salud, así como en programas y acciones específicas de salud pública para la infancia y salud para la mujer. Estas capacitaciones se realizan en cada una de las jurisdicciones sanitarias de la red de salud estatal de Guanajuato. Por su parte la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, establece para las madres trabajadoras el derecho a una licencia con goce de sueldo de 84 días, dividiéndose en dos periodos de 42 días anteriores a la fecha de parto y 42 días posteriores al mismo.

Este periodo de licencia puede ampliarse a quince días en casos específicos como puede ser la pérdida del producto durante el estado de gestación o dentro de los cinco días posteriores a su nacimiento, de acuerdo con lo señalado en el artículo 23 TER de la mencionada ley. De lo anterior, resulta evidente que el impacto presupuestal de la presente iniciativa ya se prevé en la actualidad atendiendo a lo dispuesto en la ley, al reconocerse presupuestalmente, los derechos de las madres trabajadoras en las provisiones laborales de cada ejercicio fiscal, por lo que la entrada en vigor de la presente iniciativa ampliará el alcance para aquellas madres

trabajadoras que sufran un acontecimiento lamentable como es la pérdida por muerte fetal o perinatal.

III.7.2. Se celebró una mesa de trabajo en modalidad híbrida con respecto a los alcances de la sexta iniciativa en fecha 7 de mayo de 2024, estando presentes las personas diputadas Héctor Ortiz Torres, Cuauhtémoc Becerra González, María Abigail Ortiz Hernández, Aurora Gómez Ramírez y Ana Teresa Camarena Gómez; servidores públicos de la Coordinación General Jurídica de Gobierno del Estado, de la Secretaría de Salud, de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, de la Fiscalía General del Estado de Guanajuato, del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado, del Tribunal Estatal Electoral, del Instituto Electoral del Estado, de la Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas del Congreso, así como las y los asesores de los grupos parlamentarios y la secretaría técnica de la comisión legislativa.

III.8.1. Con respecto a la séptima propuesta, remitieron comentarios el Poder Judicial, la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, el Instituto de Acceso a la Información Pública, el Instituto Electoral, el Tribunal Electoral, el Tribunal de Justicia Administrativa y la Fiscalía General todas ellas del Estado de Guanajuato. Asimismo, se dieron por enterados los ayuntamientos de San Diego de la Unión, Doctor Mora, Romita, Tarimoro, Cortazar, Celaya, San Luis de la Paz, Uriangato, León, Yuriria, Comonfort, Coroneo, Santiago Maravatio, Jaral del Progreso y Santa Catarina.[72]

[72] Las opiniones y observaciones completas, así como los pronunciamientos a la iniciativa por parte de los sujetos consultados se encuentran en el autobús legislativo, dentro del expediente legislativo digital 538/LXV-I, disponible a través del siguiente enlace: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/5944

En tal sentido, la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, expuso:

> El 21 de junio de 2019, la Organización Internacional del Trabajo, OIT, adoptó el Convenio 190 sobre la eliminación de la Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo1, a efecto de que los gobiernos que ratifiquen dicho instrumento pongan en marcha las leyes y medidas políticas necesarias para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el ámbito laboral.
>
> Asimismo, en el Diario Oficial de la Federación, de fecha 19 de junio de 2023, se publicó el Decreto Promulgatorio del Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo2, lo que representa en México una oportunidad para establecer condiciones de trabajo basadas en la dignidad y el respeto para todas las personas trabajadoras, mismo que es aplicable a los sectores público y privado, a la economía formal e informal, y en zonas urbanas y rurales.
>
> Entre los aspectos más destacados del Convenio está la declaración de que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, por lo que son inaceptables e incompatibles con un trabajo decente, y se reconoce que pueden ocurrir durante el trabajo, en relación con éste o como resultado del mismo; lo que plantea una perspectiva amplia en su ámbito de aplicación, señalándose que el impacto de dicho Convenio no es únicamente a nivel personal sino comunitario.
>
> Al respecto, el citado Convenio, define la violencia de la siguiente manera:
>
> 1.- […]
>
> la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Actualmente, Ley Federal del Trabajo contempla las definiciones siguientes:
>
> Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
>
> Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

De igual forma, los conceptos de acoso y hostigamiento sexual5, también se encuentran contemplados en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, a saber:

Artículo 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Bajo este contexto, las definiciones contenidas en el Convenio 190, por ejemplo, en el caso de hostigamiento, abarcan otro tipo de manifestaciones de violencia, como la económica; además, protege a personas trabajadoras sin importar su situación contractual, sector o economía donde se desenvuelvan, así como a "las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador".

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo limita la protección a la violencia que suceda en el lugar de trabajo o durante el servicio, a diferencia del Convenio 190 que contempla que sus disposiciones apliquen frente a la violencia y acoso que ocurran durante el trabajo, en relación con éste, o como resultado del mismo.

Lo antes expuesto se corrobora con la Recomendación 2067, sobre la violencia y el acoso del año 2019, de la Organización Internacional el Trabajo, que dispone:

7. Los Miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9, a), del Convenio […]

Por otro lado, resulta oportuno citar el Dictamen8 de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Segunda, del Senado de la República, en sentido positivo, con modificaciones, sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, del Código Penal Federal y de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en materia de «violencia laboral», mismo que fue aprobado en votación nominal en lo general y en lo particular en un solo acto y se remitió a la cámara de Diputados para su análisis. Del análisis del citado Dictamen se aprecia que se pretende incorporar lo relativo al tema de violencia laboral en la propia Ley Federal del Trabajo y que su contenido guarda estrecha relación y semejanza con la presente iniciativa.

En su momento, el Instituto de Acceso a la Información Pública del Estado de Guanajuato, expuso:

Primero. A manera de contexto, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un tratado internacional que tiene como objetivo prevenir y erradicar la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Fue adoptado el 21 de junio de 2019 y entró en vigor, en México el 6 de julio de 2023 por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 19 de junio de 2023.

Este Convenio 190 define la violencia y el acoso en el trabajo como comportamientos o amenazas repetidas o únicas que causen daño físico, psicológico, sexual o económico. Esto incluye la violencia y el acoso por razón de género.

El Convenio se aplica a todos los trabajadores, independientemente de su ocupación, sector o tipo de contrato, y abarca tanto el sector público como el privado. También considera que la violencia y el acoso laboral pueden ocurrir en diversos espacios, como el lugar de trabajo, los espacios públicos y privados utilizados como lugar de trabajo, durante los desplazamientos relacionados con el trabajo, en las comunicaciones laborales (incluidas las tecnologías de la información y la comunicación), en el alojamiento proporcionado por el empleador y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Por su parte, como obligaciones se establece la responsabilidad de establecer medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el trabajo, así como de implementar mecanismos para controlar y fortalecer estas medidas. Segundo. La reforma propuesta se considera adecuada ya que está basada en los principios establecidos por el citado Convenio 190 y tiene el objetivo de salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores y crear un ambiente laboral seguro y respetuoso en el sector público. En lo particular, la propuesta del artículo 12 bis proporciona una definición clara de la violencia y acoso laboral, incluyendo tanto actos físicos como psicológicos, sexuales o económicos. Además, destaca la importancia de abordar la violencia y el acoso de género, para generar condiciones de equidad e igualdad en el entorno laboral.

Al abarcar una variedad de situaciones y espacios en los que puede ocurrir la violencia y el acoso, como el lugar de trabajo, los desplazamientos y las comunicaciones relacionadas con el trabajo se considera un enfoque adecuado e integral para garantizar la seguridad de los trabajadores en todas las circunstancias.

En cuanto al artículo 13 que establece la nulidad de las condiciones laborales que impliquen violencia y acoso, no se considera necesaria su inclusión dado que ningún nombramiento o acuerdo contractual pudiera amparar o justificar este tipo de conductas inaceptables en el entorno laboral, además de que las fracciones que prevé este artículo se refieren a condiciones

que pudieran establecerse previamente en un acuerdo laboral y no a aquellas que acaecieran posteriormente, durante el desarrollo del trabajo.

En cuanto a la reforma del artículo 42, se considera adecuada al consagrar el derecho de los trabajadores a desempeñarse en un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, reconociendo que esta es una prerrogativa fundamental para el desarrollo profesional y personal.

En cuanto al artículo 46 que impone a los titulares la obligación de establecer medidas preventivas y de combate contra la violencia y el acoso laboral, así como la implementación de protocolos para proteger a las víctimas, testigos e informantes; se consideran adecuadas y acordes a los términos del Convenio de la OIT.

Asimismo, los artículos 49 y 53 que estipulan que los actos de violencia y acoso por parte de los trabajadores o patrones constituyen causas de rescisión de la relación laboral, se consideran adecuadas como medidas de protección y fomento a una cultura de respeto en el ámbito profesional.

La Fiscalía General del Estado de Guanajuato, destacó:

Ahora bien, de avanzar en la iniciativa de mérito, en párrafos subsecuentes, nos permitimos compartir consideraciones particulares respecto del contenido de algunas de las disposiciones propuestas:

1. En cuanto al concepto de “violencia y acoso” (artículo 12 Bis).

Se estima necesario verificar los términos y alcances de los conceptos que se proponen ("violencia y acoso" y "violencia y acoso por género"), estableciendo definiciones claras y precisas, a fin de otorgar certeza al respecto y evitar ambigüedades, particularmente considerando que dichas acciones se prevén como causal de rescisión; para lo cual pudieran tomarse como referencia los conceptos previstos en el Convenio 190 del cual parte la iniciativa que nos ocupa, así como en la normativa precisada en la consideración anterior.

2. Sobre el ámbito en que puede actualizarse la “violencia y acoso” (artículo 12 Bis).
I. Se sugiere ponderar la pertenencia de la palabra “espacios” que se utiliza en la propuesta de mérito al enlistar los supuestos en los que se considerará se comete la “violencia y acoso”, pues en dichos supuestos se contemplan referencias que no constituyen propiamente “espacios” como los previstos en las fracciones c), d) y f) del dispositivo en comento que aluden a la posibilidad de que los hechos en comento se cometan durante desplazamientos, viajes, actividades sociales relacionados con el trabajo, así como en comunicaciones de dicha índole y los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

2 El cual se transcribe a continuación: "El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: ..."

ASUNTO: Consideraciones en torno a la «iniciativa con proyecto de Decreto por la que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los Municipios» sobre violencia y acoso laboral, formulada por las y los Diputados del Grupo Parlamentario de MORENA de la LXV Legislatura del Congreso del Estado de Guanajuato.

II. Ahora bien, considerando el contenido del artículo 3 del citado convenio 190 (que regula lo que se pretende normar en la porción normativa en estudio) se sugiere valorar la inclusión (con sus respectivos ajustes) del texto de su primer párrafo2 para hacer referencia a los supuestos en que ocurre la "violencia y acoso" durante el trabajo, en relación con el mismo o como resultado de éste, y

III. Dentro de los lugares señalados donde se puede actualizar la conducta multirreferida se indica en el proyecto el "lugar de pago" (inciso a) del dispositivo en análisis); sin embargo, se estima que tal hipótesis no resultaría del todo aplicable, en razón que las instancias estatales y municipales deben observar lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley de Contabilidad Gubernamental3, referente al pago a los servidores públicos de manera electrónica lo que implica la inexistencia propiamente de un lugar de pago, sugiriéndose suprimir dicha referencia de la propuesta que se plantea.

3. Respecto a las obligaciones de los titulares de las Dependencias en la propuesta del artículo 46. (fracciones XII y XIII).

Por lo que respecta a las propuestas de adición al citado precepto legal de las fracciones XII (establecer medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso, así como los mecanismos de control de la aplicación, seguimiento y fortalecimiento de dichas medidas) y XIII (señalar las medidas de protección frente a la victimización y represalias para las víctimas, testigos e informantes de violencia y acoso) se estima pertinente que el tipo o modalidad de las medidas propuestas se señalen de manera ilustrativa en la dictaminación de la iniciativa que nos ocupa con la finalidad de otorgar claridad al respecto.

4. Sobre el Artículo Segundo Transitorio.
Se advierte que se establece un término para la emisión de "protocolos de protección frente a la victimización y represalias para las víctimas testigos e informante de violencia y acoso"; sin embargo, en los artículos sustantivos que se proponen no se prevé la emisión de "protocolos", lo que se sugiere verificar.

COMENTARIOS ESPECÍFICOS ADICIONALES

Tomando en consideración que la Iniciativa que ahora nos ocupa (2023), se encuentra

fundamentalmente en los mismos términos a la del 2022 por el Grupo Parlamentario de MORENA, resultan aplicables en su mayoría los comentarios expuestos por esta Fiscalía General en la Mesa de Trabajo convocada y en la respectiva Tarjeta Informativa remitida en su oportunidad, por lo que nos permitimos reiterar los apuntamientos realizados por esta Institución. Asimismo, es de precisar que, de la actual revisión a la propuesta de modificación en materia de violencia laboral a la ley burocrática, se detectaron las siguientes puntualizaciones adicionales:

■ Respecto a la reforma del artículo 12 Bis, no se valoraría conveniente dar un tratamiento (definir y regular) conjuntamente a la violencia y acoso, en tanto que se trata de figuras con contextos y mecanismos de ejecución distintos, siendo que la comisión de uno, no implica la comisión del otro, y en los términos de la propuesta, su conjunción implica no sólo la mezcla de los mismos, sino también confusión, así como la dificultad de su actualización y acreditación, por lo que se sugiere que, en todo caso, se desarrolle un tratamiento individualizado.

No pasa desapercibido que el Convenio 190 contempla ambas figuras de manera unida, sin embargo, no debe soslayarse la naturaleza de tal instrumento, que establece de manera general los aspectos a abordar, siendo obligación de los Estados parte, a través de su autonomía en la configuración normativa, traducir e implementar en su ámbito los postulados generales del Convenio para lograr su aplicabilidad interna, a lo que correspondería, entre otras cuestiones, su regulación individualizada.

Por su parte, el Instituto Estatal Electoral del Estado de Guanajuato, destacó:

La iniciativa, en correspondencia con el Convenio sobre la violencia y el acoso 190 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por México y habiendo transcurrido el plazo establecido en el artículo 14 segundo párrafo del convenio tiene por objeto establecer dentro de la citada ley del trabajo lo relacionado con la violencia y el acoso homologándolo a la perspectiva del citado convenio adicionando y modificando artículos.

En ese sentido, las consejeras y los consejeros electorales a la luz de lo previsto por la Constitución Política para el Estado de Guanajuato y la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Guanajuato, no advierten que su contenido se encuentre en conflicto con las disposiciones jurídicas que rigen el ámbito de competencia de esta autoridad electoral. No obstante, a consideración de este Instituto, podrá agregarse en la iniciativa una definición, tal y como lo maneja el Convenio 190, de lo que se identificaría la expresión de «violencia y acoso», lo anterior para dotar de certeza a la legislación estatal.

A su vez, el Tribunal Estatal Electoral del Estado de Guanajuato, destacó:

Con relación a esta propuesta de reforma, es importante señalar que, por unanimidad de votos, el pasado 15 de marzo, el Senado de la República aprobó sumar a México a la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el cual busca erradicar la violencia y el acoso laboral.

El Convenio 190 aplica a todas las modalidades de trabajo y contempla que las actividades laborales no siempre se realizan en un espacio determinado y, por lo tanto, plantea una perspectiva amplia, extendiendo su aplicación a las actividades realizadas durante el trabajo, en relación con el o como resultado de este. Por su parte el convenio 190 en su artículo 4 señala que:

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

a. prohibir legalmente la violencia y el acoso;
b. velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
c. adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
d. establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
e. velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
f. prever sanciones;
g. desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
h. garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

En los términos apuntados, la propuesta de reforma a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los Municipios, se considera idónea para adecuar la normativa interna al convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pero se sugiere realizar estas mismas adecuaciones a la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Guanajuato, en la cual se definen los tipos de violencias, entre ellas la que es materia de esta iniciativa.

A su vez, el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato, destacó:

> III. En cuanto a la propuesta de reforma, en lo particular: Respecto al artículo 12 bis, se considera: En primer lugar, es necesario señalar que, la ubicación del artículo 12 bis, no se considera la idónea, pues el TÍTULO PRIMERO de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios refiere a las disposiciones de aplicación general de esa Ley, y no a conductas u obligaciones específicas de los sujetos previstos en dicho ordenamiento.
>
> Será necesario atender a lo establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su artículo 1 establece que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección (…).
>
> Y a lo establecido por el numeral 123, del mismo ordenamiento, que reconoce a las personas el derecho al trabajo digno. Atendiendo al citado artículo, debería de establecerse clara y precisamente que los trabajadores y trabajadoras al servicio del estado tienen derecho a una vida laboral libre de violencia y acoso de cualquier tipo, incluyendo aquellos originados por razón de género.
>
> Y separar cada uno de los artículos según su temática, tal como aparece en el Convenio sobre la violencia y el acoso, núm. 190. Por lo anterior, se propone que dicho artículo se ubique al final de las consideraciones generales de los derechos y las obligaciones de los trabajadores, en su caso, quedando como un artículo 15 Bis. Y adicionar los artículos 15 Ter, y 15 Cuater.
>
> Además de lo anterior, si bien la primera parte del artículo 12 bis reproduce fielmente lo establecido por el artículo 1o del Convenio sobre la violencia y el acoso, núm. 190, también se recomienda tomar en cuenta otras disposiciones, en aras de lograr seguridad jurídica y una mejor y mayor protección del derecho a una vida de violencia y acoso de cualquier tipo.
>
> Entre estas disposiciones encontramos lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3º bis, en donde se menciona de forma clara la diferencia entre hostigamiento y acoso sexual6, siendo la existencia o no de una relación de subordinación entre la víctima y el agresor la principal diferencia.
>
> A diferencia de la mencionada Ley Federal del Trabajo, en este artículo 12 bis, aparece lo que se debe entender por violencia y acoso, en lo que pareciera ser parte de una definición, sin embargo, siguiendo con la lectura del artículo, podemos ver que se trata de explicar un concepto compuesto, es decir, lo que debemos entender por violencia y acoso en el ámbito laboral; sin que se haga diferencia entre acoso u hostigamiento y sin que se integre la expresión de la circunstancia de lugar o el ámbito espacial a que se refiere.

También, encontramos la NOM-035-STPS-2018, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 23 de octubre de 2018, la cual establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, tales como la violencia y el acoso, y promover entornos de trabajo favorables. Dicha NOM-035, es aplicable en todo el territorio nacional y para todos los centros de trabajo.

La citada NOM-035 nos proporciona una identificación de los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, entre los cuales encontramos la Violencia laboral, definida como «Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.7» y clasificada como 7.2 (…) g) La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente: 1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador.

Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima.

Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual; 2) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y 3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones). En consecuencia, respetuosamente se propone atender también estas disposiciones, que si bien, corresponden al apartado A del artículo 123 constitucional, también son una guía para implementar en mejor medida el Convenio 190.

Por ello, se propone la siguiente redacción: Artículo 15 bis. Los trabajadores y trabajadoras al servicio del estado tienen derecho a una vida laboral libre de violencia y acoso de cualquier tipo, incluyendo aquellos originados por razón de género.

Los sujetos a esta ley deberán garantizar en todo momento el respeto a estos derechos, así como a la integridad y salud de los trabajadores. Artículo 15 ter. Para efectos de esta Ley, en el ámbito laboral, se entiende por: Violencia: cualquier acto, comportamiento, práctica, o amenaza estos, que tenga por objeto, que cause o sea susceptible de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera repetida; incluyendo la violencia y el acoso por razón de género.

Acoso: una forma de violencia en la que, exista o no subordinación, conlleva acciones de intimidación que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima, y la colocan en un estado de indefensión y de riesgo, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Artículo 15 cuater. La violencia y el acoso en el ámbito laboral se entenderán realizados cuando se cometan, entre otros, en los siguientes espacios: a) - f) … Respecto del artículo 46: Se recomienda igualmente integrar la expresión de la circunstancia de lugar o el ámbito espacial a que se refiere para quedar: Artículo 46: Son obligaciones de los titulares… I-XI… XII.

Establecer medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el ámbito laboral, así como establecer mecanismos de control de la aplicación, seguimiento y fortalecimiento de dichas medidas; (…) Finalmente, tanto la Organización Mundial de la Salud, como el Convenio sobre la violencia y el acoso, (núm. 190) de la Organización Internacional del Trabajo, también plantean la implementación de vías de recurso y reparación eficaz como un aspecto fundamental en los casos de violencia y acoso una vez ocurridos y con el fin de evitar que vuelvan a ocurrir.

La armonización de los ordenamientos jurídicos constituye un pilar fundamental para asegurar la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Por ello, se considera pertinente profundizar en el establecimiento de los mecanismos necesarios que proporcionen orientación, recursos u otras herramientas a las organizaciones, empleadores y empleados y con ello, poder garantizar que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden desde las políticas nacionales pertinentes.

Dado que la violencia y el acoso no ocurren de manera singular, las medidas de prevención, identificación, castigo y reparación deben incluir la identificación y clasificación de los sectores u ocupaciones primordiales, las responsabilidades de los empleadores en los que respecta al tema, sistema de gestión de seguridad, por mencionar algunos. Sirve de sustento lo establecido por la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato; la cual faculta al Estado y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias a fomentar un ambiente laboral en la administración pública libre de discriminación, riesgos y violencia laboral, así como establecer condiciones, mecanismos e instancias para detectar, atender y erradicar las conductas que puedan constituir violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo.

El Instituto para las Mujeres Guanajuatenses (IMUG) ha desarrollado un Protocolo para Prevenir y Atender la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual en la administración pública del Estado de Guanajuato8, además, desde el año 2007 el Instituto para las Mujeres Guanajuatenses IMUG ha llevado a cabo procesos de capacitación y sensibilización al funcionariado estatal en materia de prevención y atención de violencia en los ámbitos laborales.

En el año 2013 el IMUG con apoyo de recursos federales del Programa para el Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género del Instituto Nacional de las Mujeres, elaboró el Modelo de prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual en ámbitos laborales para el estado de Guanajuato, el cual se ha venido implementando en diversas dependencias estatales, y que puede tomarse en cuenta para ampliar el espectro de garantías de protección a una vida laboral libre de violencia.

Finalmente, el Poder Judicial del Estado de Guanajuato, destacó:

Una vez que ha sido analizada la reforma propuesta por los iniciantes, se coincide plenamente con la finalidad de erradicar la violencia y el acoso en los centros de trabajo públicos, pues como bien se apunta, la violencia y el acoso genera amenazas a la salud física y mental, seguridad y dignidad, y resulta de gran trascendencia el hecho de que cualquier servidor (a) público (a) no se vea obligado a elegir entre su trabajo y su salud física o mental.

Asimismo, resulta importante señalar que las reformas y adiciones en comento, tienen incidencia en la observancia de "cero Tolerancia" a cualquier tipo de conducta de violencia o acoso laboral en contra de los Servidores Públicos al servicio del Estado y de los Municipios, fomentando una cultura institucional de respeto, igualdad de género y entornos laborales libres de acoso y violencia laboral.

Ahora bien, la iniciativa planteada viene a establecer en la Ley en mención, lo que ha de entenderse por violencia y acoso en el ámbito laboral, así como los lugares en los que éstas se pueden generar, y las bases de actuación para la implementación del procedimiento para prevenir, atender y sancionar el acoso y la violencia laboral.

Por lo anterior, se comparte en principio, la intención de las y los iniciantes por buscar fortalecer el marco normativo estatal en contra de la violencia y del acoso en el ámbito laboral, cuyo objetivo es contribuir a garantizar y proteger el derecho fundamental al trabajo en las mejores condiciones.

Iniciativa que huelga decir tiene como sustento el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, que fue ratificado por el Estado Mexicano al haber sido aprobado por la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión en fecha 15 de marzo de 2022, y que se encuentra publicado en el Diario Oficial de la Federación desde el 6 de abril de 2022.

Sin embargo, la importancia del Convenio 190, radica en que por primera vez se ha establecido en un tratado internacional el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, a fin de contar con un marco común y claro para prevenir y abordar la violencia y el acoso basado en un enfoque inclusivo, integrado y que tiene en cuenta las consideraciones de género.

En ese sentido, y toda vez que el Convenio 190 ha sido ratificado por el Estado Mexicano, resulta oportuno apuntar que siguiendo el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al señalar que el párrafo primero del artículo 1° constitucional, reconoce un conjunto de derechos humanos cuyas fuentes son la Constitución y los tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano sea parte, los que no presentan una relación con aquella [la Constitución] en términos jerárquicos, siempre que sus disposiciones sean acordes con la misma, tanto en un sentido formal como material, y que, en materia de derechos humanos, estos constituyen, en su conjunto, el parámetro de control de regularidad constitucional, conforme al cual debe analizarse la validez de las normas y actos que forman parte del orden jurídico

mexicano, constituyendo así lo que la Corte ha denominado Bloque de Constitucionalidad, que concibe a la Constitución como un concepto ampliado que se encuentra conformado no solo por ella misma (Constitución stricto sensu), sino por esta, los Tratados Internacionales y las leyes reglamentarias que instrumentalizan algún precepto constitucional.

Es por ello que, en este caso, dado el contenido de este Convenio que es, evidentemente del corte de Derechos Humanos, el mismo deberá incorporarse dentro de ese bloque de constitucionalidad, de ahí la manera en como deberá ser abordado por esta Soberanía, a fin de lograr armonizar nuestra legislación local con el contenido del presente Convenio.

En caso de considerar viable la iniciativa, se sugiere:

1. Que los términos de acoso y hostigamiento sexual queden explícitos y sean además acordes a la normativa estatal, lo primero, a fin de visibilizar con ello los principios de equidad, igualdad y no discriminación, así como el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia; y lo segundo, a fin de evitar antinomias en el ordenamiento legal.

2. Ponderar los alcances jurídicos del contenido de la fracción I, del artículo 53, en la porción normativa "ya sea dentro o fuera del lugar y de las horas de trabajo", sin perder de vista que la resolución de este tipo de asuntos debe aplicarse la perspectiva de género y el esclarecimiento de la verdad de los hechos.

III.8.2. Se celebró una mesa de trabajo en modalidad híbrida con respecto a los alcances de la séptima iniciativa en fecha 22 de abril de 2026, estando presentes las personas diputadas Susana Bermúdez Cano, María Isabel Ortiz Mantilla y Juan Carlos Romero Hicks integrantes de la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales. Asimismo, participó el diputado David Martínez Mendizabal, y servidores públicos de la Coordinación General Jurídica, de la Secretaría de Gobierno, de la Secretaría de Derechos Humanos, de la Secretaría de Salud, de la Secretaría de las Mujeres, de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, del Instituto Electoral del Estado, del Tribunal de Justicia Administrativa, de la Fiscalía General del Estado y de la Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas del Congreso. Así como las y los asesores de los grupos parlamentarios de los partidos políticos, así como la secretaría técnica de la

comisión legislativa.

III.9.1. Con respecto a la octava propuesta, remitieron comentarios el Poder Judicial, la Universidad de Guanajuato, la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, el Instituto de Acceso a la Información Pública, el Instituto Electoral, el Tribunal Electoral, el Tribunal de Justicia Administrativa, la Fiscalía General y la Consejería Jurídica todas ellas del Estado de Guanajuato. Asimismo, se dieron por enterados los ayuntamientos de San Diego de la Unión, Doctor Mora, Tarimoro, San Luis de la Paz, Uriangato, León, San Miguel de Allende, Santa Cruz de Juventino Rosas y Abasolo.[73]

El Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Guanajuato, refirió en su respuesta lo siguiente:

> Por lo anterior, se comparten los motivos expuestos por las iniciantes para que se armonice la fracción VII del artículo 24 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, de conformidad con lo dispuesto por los artículos precisados de la Ley Federal del Trabajo y de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para el efecto de que se establezca como día de descanso obligatorio, el 1° de octubre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal. Finalmente, es importante resaltar que la esencia de la exposición de motivos remitida a opinión comulga con la que motivó la iniciativa con proyecto de decreto de reforma del artículo 74, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo.

Por su parte la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, señaló:

> La iniciativa tiene como finalidad establecer el día primero de octubre como día de descanso obligatorio, cuando se realice el cambio sexenal de la persona titular del poder ejecutivo

[73] Las opiniones y observaciones completas, así como los pronunciamientos a la iniciativa por parte de los sujetos consultados se encuentran en el autobús legislativo, dentro del expediente legislativo digital 12/LXVI-I, disponible a través del siguiente enlace: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/6649

federal.

En este sentido, se advierte que la iniciativa se trata de una homologación a la reciente reforma al artículo 74, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, publicada el día 30 de septiembre de 2024, en el Diario Oficial de la Federación y; en tal virtud, la PRODHEG se pronuncia a favor de su contenido con base en los argumentos en la exposición de motivos.

El Instituto de Acceso a la Información Pública para el Estado de Guanajuato, refirió en su respuesta lo siguiente:

Se considera que la iniciativa de reforma propuesta es pertinente ya que busca armonizar la legislación burocrática local con la Ley Federal del Trabajo, la cual establece el día 1 de octubre como día de descanso obligatorio cada seis años en ocasión de la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

Esta adecuación garantiza coherencia y uniformidad con la legislación laboral a nivel estatal y federal, además de que representa un beneficio social que permite a las y los servidores públicos participar, de manera directa o a través de medios digitales, en un evento cívico que refuerza los valores democráticos.

El Instituto Electoral del Estado de Guanajuato, refirió en su respuesta lo siguiente:

En ese sentido, se estima que tales iniciativas de reforma resultan ser congruentes a efecto de armonizar la legislación laboral local con la legislación federal; puesto que la armonización normativa significa hacer compatibles las disposiciones legales con el fin de evitar posibles contradicciones y dotar de eficacia a los mismos.

Toda vez que la fecha de transmisión del Poder Ejecutivo Federal cambio al uno de octubre; y tal como se señala en la exposición de motivos de la iniciativa de cuenta, la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión en sesión del catorce de diciembre de dos mil veintitrés aprobó, el dictamen que reforma y adiciona diversas disposiciones de las leyes federales del Trabajo y de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional.

El Tribunal Estatal Electoral de Guanajuato, refirió en su respuesta lo siguiente:

Se refiere que el objetivo de la propuesta es reforzar un sentido de pertenencia a la nación a través del disfrute de este día de descanso obligatorio para las y los trabajadores en nuestro país, al tener la oportunidad de presencia la transmisión televisiva o de manera digital de la

transición de la titularidad del Poder Ejecutivo Federal, considerándolo incluso como "un momento de reunión familiar" de mucho orgullo y aprovechar para la formación cívica de niñas, niños y adolescentes en el amor a nuestra nación.

Razones por las cuales consideran pertinente "hacer la armonización de la legislación que rige las relaciones laborales de las personas trabajadoras del Estado y los Municipios, para que, en coincidencia con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, se goce del día 01de octubre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, de un día de descanso obligatorio.

Por su parte la Fiscalía General del Estado de Guanajuato, refirió en su respuesta lo siguiente:

Bajo tal tenor, esta Representación Social considera procedente la propuesta de modificación normativa, pues la vigente fracción VII del artículo 24 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios prevé fecha diversa respecto del acto de transición del Poder Ejecutivo Federal, lo cual requiere ajustarse para debida armonía con los dispositivos constitucional y legal citados.

El Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato, refirió en su respuesta lo siguiente:

En el contexto actual de la reforma propuesta, modificar el día de descanso para homologarlo con la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, cuenta con el beneficio de reforzar el sentimiento de pertenencia a nuestra nación, al tener la oportunidad de presenciar el cambio de la titularidad del Ejecutivo Federal, lo que constituye un momento de reunión familiar, siendo un momento de provecho cívico.

En ese sentido, se considera pertinente impulsar la reforma para garantizar el día de descanso obligatorio para el servidor público, así como armonizarlo en la legislación vigente aplicable al Estado de Guanajuato y la normativa federal.

La anterior opinión la emite el Pleno de este Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato, con la intención de aportar al trabajo legislativo, con el ánimo de construir un mejor estado de derecho y proporcionar seguridad jurídica a los particulares y a sus derechos humanos, reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por su parte la Universidad de Guanajuato refirió en su respuesta lo siguiente:

Se coincide con la teología de los iniciantes en la necesidad de actualizar y armonizar el marco

> jurídico estatal que rige las relaciones laborales de las personas trabajadoras del Estado y los municipios, con la finalidad de que guarde coherencia con lo dispuesto en la fracción VII del artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, recientemente modificada por la reforma publicada el 30 de septiembre de 2024 en el Diario Oficial de la Federación. En ese sentido y bajo la inteligencia de que las leyes estatales no deben contravenir lo preceptuado en las leyes federales, acertadamente la reforma propuesta consigue armonizar las dos legislaciones mencionadas.

La Consejería Jurídica del Ejecutivo del Estado, mediante opinión consolidada con la Secretaría de Gobierno del Estado de Guanajuato, refirieron lo siguiente:

> La iniciativa se considera viable, toda vez que, por congruencia normativa con la fecha establecida en el texto constitucional, resulta necesario reformar la Ley Burocrática Local, a fin de ajustar el día de descanso obligatorio contenido de la fracción VII del artículo 24, del 1 de diciembre al 1 de octubre.

III.9.2. Se celebró una mesa de trabajo con respecto a los alcances de la octava iniciativa en fecha 13 de junio de 2025, con la participación de la diputada Susana Bermúdez Cano, y de los diputados Juan Carlos Romero Hicks y Rodrigo González Zaragoza, integrantes de la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales. También estuvieron presentes servidores públicos de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, de la Secretaría de Gobierno, del Tribunal Estatal Electoral, y del Tribunal de Justicia Administrativa. Asimismo, participaron asesores de los grupos parlamentarios de Acción Nacional y Movimiento Ciudadano, así como la secretaria técnica de la comisión legislativa.

III.10.1. Con respecto a la novena propuesta, remitieron comentarios el Poder Judicial, la Consejería Jurídica del Ejecutivo, la Universidad de Guanajuato, la Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas del Congreso, la Procuraduría de los Derechos Humanos, el Instituto de Acceso a la Información Pública, el Instituto

Electoral, el Tribunal Electoral y el Tribunal de Justicia Administrativa, todas ellas del Estado de Guanajuato. Asimismo, el municipio de León y los demás: San Diego de la Unión, Doctor Mora, Tarimoro, San Luis de la Paz, Uriangato, San Miguel de Allende, Santa Cruz de Juventino Rosas, Coroneo e Irapuato, se dieron por enterados. [74]

Por su parte el Instituto Electoral del Estado de Guanajuato, destacó:

> En relación con las iniciativas formuladas por las diputaciones integrantes del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional, y por la diputada de la representación parlamentaria del Partido de la Revolución Democrática, a efecto de reformar la fracción VII del artículo 24 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios1; así como por las diputaciones integrantes del grupo parlamentario de morena, a efecto de reformar el artículo 23 Bis del mismo ordenamiento legal; para opinión de este Instituto; ante ello, me permito comentar lo siguiente:
>
> En primer término, se advierte que el objeto de la reforma a la fracción VII del artículo 24; y al artículo 23 Bis de la Ley burocrática local es homologar y hacer congruente la fecha en la que será inhábil por la transmisión del Poder Ejecutivo federal y, ampliar los días otorgados a los padres trabajadores por licencia de paternidad de cinco a veinte días hábiles, respectivamente.
>
> En ese sentido, se estima que tales iniciativas de reforma resultan ser congruentes a efecto de armonizar la legislación laboral local con la legislación laboral federal; puesto que la armonización normativa significa hacer compatibles las disposiciones legales con el fin de evitar posibles contradicciones y dotar de eficacia a los mismos.
>
> Toda vez que la fecha de transmisión del Poder Ejecutivo federal cambio al uno de octubre; y tal y como se señala en la exposición de motivos de la iniciativa de cuenta, la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión en sesión del catorce de diciembre de dos mil veintitrés aprobó, el dictamen que reforma y adiciona diversas disposiciones de las leyes federales del Trabajo y de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, en materia de permiso de paternidad.
>
> En la cual se estableció como obligación de la persona empleadora, otorgar permiso de

[74] Las opiniones y observaciones completas, así como los pronunciamientos a la iniciativa por parte de los sujetos consultados se encuentran en el autobús legislativo, dentro del expediente legislativo digital 18/LXVI-I, disponible a través del siguiente enlace: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/6670

paternidad de veinte días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, contados a partir del nacimiento de sus hijos o hijas y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

Asimismo, en específico respecto de la reforma al artículo 23 Bis de la Ley burocrática local, se aprecia una reforma con perspectiva de género, como igualdad sustantiva para equilibrar responsabilidades laborales y familiares, así como reconocer la participación de los hombres en el cuidado de los infantes.

Consecuentemente, una vez analizadas las referidas iniciativas por las consejerías electorales del Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Guanajuato, a la luz del marco normativo previsto en la Constitución Política para el Estado de Guanajuato, así como en la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Guanajuato, no se advierte que su contenido entre en conflicto con normas electorales.

El Instituto de Acceso a la Información Pública del Estado de Guanajuato, destacó:

Por medio de la presente, y en relación con la iniciativa presentada por el Diputado Carlos Abraham Ramos Sotomayor, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, se exponen los siguientes comentarios respecto a la propuesta de reforma del artículo 23 Bis de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios.

Se considera pertinente esta iniciativa al ampliar la licencia de paternidad de cinco a veinte días hábiles para los padres trabajadores del sector público en Guanajuato, lo cual contribuye a una mayor equidad en la corresponsabilidad familiar ya que se fomenta un vínculo entre el padre y su hijo o hija desde el nacimiento o la adopción, lo cual repercute positivamente al desarrollo psicosocial del infante y fortalece la unidad familiar.

Consideramos que extender los días de licencia para los padres promueve una distribución más equitativa de las responsabilidades en el cuidado y la crianza. Esta medida beneficia también a las madres en su recuperación postparto, permitiendo que ambos progenitores compartan de manera más equilibrada las labores de alimentación, cuidado y crianza en los primeros días de vida. Así, se evita que la madre deba asumir una doble carga al recuperarse del parto y, simultáneamente, encargarse sola del cuidado de su bebé.

Como se desprende del estudio comparativo presentado, diversos estados de la República ya han adoptado reformas similares, ampliando sus licencias de paternidad. Esta modificación permite que en Guanajuato se avance en materia de derechos laborales y sociales para los trabajadores del sector público.

Por su parte, la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, destacó:

La Iniciativa tiene como finalidad ampliar la temporalidad de las licencias de paternidad de 5 a 20 días hábiles. Cabe mencionar que, el vigente numeral que se pretende reformar, contempla:

Artículo 23 BIS. - Los padres trabajadores tendrán derecho a disfrutar de una licencia con goce de sueldo, de cinco días hábiles, en los siguientes casos:

I. Por el nacimiento de un hijo;
II. Por la adopción de un menor; y
III. Derogada.
Derogado.

Al respecto, la Observación General número 7 del Comité de los Derechos del Niño2 de las Naciones Unidas, denominada "Realización de los derechos del niño en la primera infancia", señala que las licencias de mencionadas fomentan el ejercicio de una paternidad activa y que apoyan al óptimo desarrollo físico, emocional y social de los hijos e hijas, lo que implica una razón adicional para promover la corresponsabilidad parental, que indudablemente contribuye a la igualdad de género.

En México recientemente se han incrementado los plazos para las licencias de paternidad, por ejemplo, a nivel federal, en el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (de cinco a quince días hábiles)3 y en la Suprema Corte de Justicia de la Nación (por tres meses).

Actualmente existe un dictamen5 en sentido positivo sobre la ampliación del plazo (a 20 días laborales) de las licencias de paternidad en la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, a fin de reformar la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
Por tanto, la PRODHEG se manifiesta a favor del incremento de los días en licencia de paternidad ya que beneficia no solo a los padres, sino también para la familia de estos; máxime que la Organización Internacional del Trabajo ha puntualizado:

... los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos/as pequeños/as"6, además de que en relación a los impactos positivos que tiene la licencia de paternidad, impacta positivamente en la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, transformado los roles y estereotipos dominantes y tradicionales de madres y padres.

Sin embargo, con la finalidad de fortalecer la iniciativa que se analiza, se sugiere realizar la siguiente observación:

El vigente artículo 23 Ter de la Ley en cuestión, indica:

Artículo 23 TER. - El periodo de licencia con goce de sueldo será ampliado a quince días, en los siguientes casos:

I. Por el nacimiento de un hijo que derive de un parto prematuro;
II. El menor presente problemas de discapacidad al nacer;
III Por pérdida del producto durante el estado de gestación o dentro de los cinco días posteriores a su nacimiento;
IV. Por parto múltiple; y
V. Por enfermedad o accidente que ponga en grave peligro la vida, o que cause la muerte de sus menores hijos o de la madre de éstos.

En el caso del derecho tutelado en la fracción II del artículo 23 Bis y de la fracción V de éste artículo, el mismo se extenderá a las madres trabajadoras. Bajo este contexto, si bien la PRODHEG se pronuncia a favor de aumentar de cinco días a veinte días hábiles en el caso de nacimiento o adopción de hijos, también se sugiere que a fin de guardar sistematicidad y coherencia con los plazos consagrados en la propia ley, incrementar el plazo para los supuestos consagrados en el artículo 23 Ter que la iniciativa no contempla, pues resultaría incongruente conceder un lapso de 20 días hábiles al trabajador derivado del nacimiento o adopción de una hija o hijo y únicamente 15 días por las causales contempladas en las cinco fracciones del referido numeral 23 Ter, cuando por su misma naturaleza, deben ser mayores.

Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato, refirió lo siguiente:

En cuanto a la propuesta de reforma en lo general:
Como bien lo señalan los promoventes, ya obra un Dictamen emitido por la Comisión Permanente de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados de fecha 12 de diciembre del 20231. Además de lo anterior, el 6 seis de marzo del presente año, las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos del Senado de la república, aprobaron el dictamen correspondiente, respaldando la minuta que envió la Cámara de Diputados.

Si bien, la reforma a nivel federal aún no se encuentra publicada, lo cierto es ha encontrado respaldo por parte de diversos grupos parlamentarios. Ahora bien, cabe destacar la autonomía del estado y que la ley local que regula las relaciones de los trabajadores del estado y los municipios no depende de la aprobación o no de la legislación federal, por lo que este ente colegiado del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado considera que el Congreso estatal se encuentra en posibilidad de analizar, y en su caso, aprobar la presente iniciativa.

El Estado Mexicano, a partir de la reforma constitucional del año 2011 en materia de derechos humanos, llevó a cabo diversas modificaciones que hasta la fecha impactan sustantivamente

en todos los ordenamientos jurídicos, debido a que colocó como principio central la actuación del Estado en la protección y garantía de los derechos humanos reconocidos en la Constitución.

Progresivamente fueron surgiendo reformas a distintas normatividades vigentes hasta la fecha, las cuales tienen como objetivo coadyuvar en el cumplimiento de los derechos fundamentales, tal es el caso de las reformas al artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 2011 y 2019, las cuales establecieron:

Artículo 4 CPEUM: «La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

En todas las decisiones y actuaciones del Estado se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos. Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral. Este principio deberá guiar el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a la niñez.
Los ascendientes, tutores y custodios tienen la obligación de preservar y exigir el cumplimiento de estos derechos y principios.

El Estado otorgará facilidades a los particulares para que coadyuven al cumplimiento de los derechos de la niñez […]».

De igual forma, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la cual constituye el marco rector en cuanto a la Política Nacional de Igualdad de Género, y en su artículo 40, fracción XI, establece como responsabilidad de las autoridades correspondientes el «Contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares reconociendo a los padres biológicos y por adopción el derecho a un permiso y a una prestación por paternidad, en términos de la Ley Federal del Trabajo». Disposición análoga a la encontrada en el Capítulo XIV, artículo 32, fracción V, de la Ley para la Igualdad entre Hombres y Mujeres para el Estado de Guanajuato, que señala como prioritaria la obligación de las personas físicas y morales, tanto públicas como privadas, de «difundir y sensibilizar de manera efectiva el derecho de los padres a la licencia de paternidad con la finalidad de que participen de manera activa en el cuidado de su menor hijo».

En consecuencia, se considera correcta la apreciación, respecto a que el derecho a gozar de una licencia de paternidad debe ampliar su marco temporal, en pro de romper con estereotipos de género que delegan a las mujeres la crianza, y en pro de los mismos derechos fundamentales de los recién nacidos. Con lo cual, se fortalece lo ya establecido en el párrafo sexto, del artículo 1, de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato, adicionado mediante reforma de septiembre de 2019, el cual reconoce y protege la participación de las mujeres en el desarrollo del estado, promueve la igualdad sustantiva y la paridad de género.

Por consiguiente, con el objetivo de plantear una horizontalidad en la corresponsabilidad de la crianza y el cuidado de los infantes, es que se estima permitente otorgar amplitud a las licencias

de paternidad, sin omitir, que estas permiten el ejercicio de una paternidad de forma más plena, compartida y consciente, participando activamente en la educación y crianza, beneficiando a la familia y a la niñez.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico informa que la importancia de la licencia de paternidad radica en asegurar que madres y padres participen equitativamente en el cuidado de los infantes. Y aunque en México existe el reconocimiento del permiso de paternidad como un derecho del trabajador, dista mucho de ser la intención de la UNICEF quien promueve que exista por un mínimo de 6 meses una licencia parental remunerada y el acceso universal a servicios de guardería asequibles y de calidad desde el nacimiento hasta el ingreso de los niños en el primer grado de la escuela.

En ese sentido, se considera pertinente impulsar la reforma para ampliar el marco temporal de la licencia de paternidad y otorgar veinte días de licencia a los servidores públicos que se conviertan en padres, con la finalidad de que, en una crianza igualitaria, ayudando a establecer vínculos con los hijos, contribuyendo con su desarrollo, y aportando de manera benéfica a la economía familiar.

En cuanto a la propuesta de reforma en lo particular:
No se omite señalar que, el Dictamen emitido por la Comisión Permanente de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, contempla 30 días en caso de complicaciones. Y que, en el caso particular, la iniciativa fue omisa en señalar alguna propuesta de modificación para estos casos.

Lo anterior resulta relevante, pues el artículo 23 TER, contempla un periodo de 15 días para ciertos casos, que implican complicaciones en el parto o el nacimiento. Por lo tanto, de aprobarse la reforma tal como se propone, el artículo 23 TER quedaría desactualizado y por lo tanto resultaría menos protector que el mismo 23 Bis. Es por ello que este Tribunal propone que, de aprobarse la presente reforma en lo general, se actualice también el artículo 23 TER de la legislación en comento.

La anterior opinión la emite el Pleno de este Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato, con la intención de aportar al trabajo legislativo, con el ánimo de construir un mejor estado de derecho y proporcionar seguridad jurídica a los particulares y a sus derechos humanos, reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Tribunal Estatal Electoral de Guanajuato, destacó:

En México en la búsqueda de la equidad de género y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se han creado políticas públicas con perspectiva de género, programas, proyectos y servicios que tienen por objetivo eliminar las desigualdades, también se han promulgado leyes y reformado otras que constituyen un marco jurídico para eliminar barreras estructurales y la discriminación por género.

Entre estas acciones emprendidas por el Estado, se encuentran aquellas dirigidas a promover una redistribución más equitativa de las labores domésticas y la crianza de las hijas e hijos; en nuestro país es reciente la implementación de la licencia por paternidad, fue hasta el año 2012 que se estableció en el artículo 132 F. XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo la obligación patronal de otorgar cinco días al hombre trabajador, para ausentarse de sus labores, por el nacimiento o la adopción de un infante.

Con la evolución de los derechos humanos este plazo de 5 días se ha ido ampliando en diversas entidades federativas, el mismo promovente manifestó en su propuesta que al momento de suscribirla ya existía "un Dictamen emitido por la Comisión Permanente de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados en fecha 12 de diciembre del 2023, que reforma y adiciona diversas disposiciones a 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 Licencia de Paternidad, en el cual, se proyectó la adición (en el primer instrumento mencionado) y creación (dentro del segundo cuerpo normativo) a la de un plazo de 20 días hábiles a la Licencia de Paternidad ... "

Es así, que este Tribunal considera que la propuesta de reforma puede contribuir a la equidad de género propiciando una distribución más equitativa del trabajo al interior del hogar que permita a las mujeres mayor tiempo disponible para dedicarlo a otra actividad productiva o de descanso, o incluso crear un piso parejo para hombres y mujeres, por ejemplo cuando ambos desean ingresar a un nuevo empleo, así como romper estereotipos de género donde las mujeres son las principales cuidadoras de las infancias.

La Universidad de Guanajuato, destacó en su opinión:

Reforma a la fracción VII del artículo 24 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, a efecto de establecer el día 01 de octubre como día de descanso obligatorio, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

Se coincide con la teleología de los iniciantes en la necesidad de actualizar y armonizar el marco jurídico estatal que rige las relaciones laborales de las personas trabajadoras del Estado y los Municipios, con la finalidad de que guarde coherencia con lo dispuesto en la fracción VII del artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, recientemente modificada por la reforma publicada el 30 de septiembre de 2024 en el Diario Oficial de la Federación. En ese sentido y bajo la inteligencia de que las leyes estatales no deben contravenir lo preceptuado en las leyes federales, acertadamente la reforma propuesta consigue armonizar las dos legislaciones mencionadas.

2. Reforma al artículo 23 Bis de la a "Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios"

La iniciativa en comento propone que la licencia con goce de sueldo que tienen derecho a disfrutar los padres trabajadores por el nacimiento de un hijo o la adopción de un menor

aumente de cinco días hábiles a 20 días hábiles. Tal aumento favorecería principalmente los derechos humanos en el trabajo1 e igualdad ante la ley ; así como al principio de interés superior del menor.

Es importante manifestar que, en materia de derechos humanos, éstos se caracterizan por ser indivisibles e interdependientes. Lo cual implica que no pueden abordarse de manera aislada, sino que todos ellos están unidos por un mismo cuerpo de principios y situados en un mismo nivel; por Lo tanto, no existen derechos humanos más importantes que otros y al afectarse un derecho humano en particular se afectan otros.

El Estado mexicano, de conformidad con el artículo 1 · de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene la obligación de hacer efectivos el pleno ejercicio de los derechos humanos para lo cual, deberá realizar las medidas que resulten necesarias a fin de garantizar el goce y ejercicio de un derecho, mediante la emisión de leyes y de políticas pública.

Los derechos aludidos se encuentran consagrados en el artículo 45 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos aunado a que en La reforma a La Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de La Federación el 30 de noviembre de 2012, se introdujo por primera vez en nuestro marco jurídico nacional el permiso de paternidad, el cual le concede al hombre trabajador tomar cinco días laborables con goce de sueldo por el nacimiento de un hijo o en caso de adopción de un infante.

En el mismo tenor, La Ley General para la Igualdad entre Hombres y Muj eres contempla lo siguiente:

Artículo 14.- Los Congresos de los Estados, con base en sus respectivas Constituciones, y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal. con arreglo a su Estatuto de Gobierno. expedirán las disposiciones legales necesarias para promover los principios, políticas y objetivos que sobre la igualdad entre mujeres y hombres prevén la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley

Artículo 40.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones

XI. Contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares reconociendo a los padres biológicos y por adopción el derecho a un permiso y a una prestación por paternidad, en términos de la Ley Federal del Trabajo.

En el ámbito Estatal tenemos su correlativo consagrado en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato, que expresa:

Artículo 31. Los Poderes Públicos. los ayuntamientos y los organismos autónomos tendrán la obligación de:

III. Revisar la normativa vigente aplicable y proponer las reformas jurídicas pertinentes para propiciar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres:

Artículo 32. Las personas físicas y morales, tanto públicas como privadas, con independencia de su nacionalidad y domicilio, dentro de su ámbito o competencias y facultades, tienen la obligación prioritaria de:

X Contribuir y propiciar el reparto equilibrado efe las responsabilidades familiares reconociendo a las madres y a los padres biológicos y por adopción el derecho a un permiso y a una prestación por maternidad y paternidad, en términos de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios:

Considerando el breve contexto normativo vertido y tomando en cuenta los instrumentos internacionales citados en la exposición de motivos de la iniciativa sujeta a análisis, esta Casa de Estudios estima que tal iniciativa guarda congruencia con la universalidad, indivisibilidad. interdependencia y progresividad de los derechos humanos, contribuyendo a una distribución más justa del trabajo de cuidado familiar entre ambos padres. al responsabilizar a la figura paterna en el cuidado y desarrollo de sus hijas e hijos, como es su derecho y obligación.

Cobra relevancia valorar el hecho de que las licencias remuneradas son una política importante para reconocer la carga del trabajo de cuidado, que generalmente no es remunerado y lo realizan predominantemente las mujeres. Si bien la participación femenina en el mercado laboral ha aumentado significativamente en las últimas décadas, las mujeres continúan siendo las principales responsables del cuidado de los niños y niñas. Por ende, al incluirse también a los padres en las licencias, se promueve la corresponsabilidad parental y, por lo tanto, La igualdad de género en el país.

No obstante, las bondades de la reforma, se advierten las siguientes áreas de oportunidad que se ponen a consideración de esta H. Comisión I. La propuesta de reforma únicamente refiere a una estructura de familia biparental. que, si bien es la estructura tradicional y predominante en el Estado, si el objetivo de la reforma es abonar a la igualdad sustantiva, evitar la discriminación y promover un cambio cultural y social. es importante reconocer las diversas formas de constitución familiar. Actualmente, el coste por el disfrute de los cinco días que se otorgan a los padres en razón del permiso consagrado en la Ley Federal del Trabajo es absorbido por el patrón.

En ese entendido, de aprobarse la iniciativa en comento, significaría un gran impacto presupuestario ya que además de financiar los 20 días de permiso con goce de sueldo, es muy probable que se adquiera la necesidad de contratar a otra persona que cubra las necesidades laborales que dejará de atender la persona que disfrute de la licencia. Aún más, en el Dictamen de la Comisión de Seguridad Social, sobre la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado 8) del artículo 123 constitucional; y de la Ley Federal del Trabajo; en materia de permiso de paternidad se hace

alusión a que el Centro de Estudios de las Finanzas Públicas consideró inviable financieramente la iniciativa, argumentando que el incremento de subsidios a cubrir sería de $4,207. 53 millones de pesos anualmente.

Si bien el citado dictamen es del 25 de abril de 2019 y refiere a que la obligación de pago de salario esté a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social. lo que se pretende evidenciar es que es imprescindible realizar un profundo estudio al impacto presupuestario puesto que conlleva un gran incremento en el subsidio correspondiente y que para muchos municipios no resultaría cuantificable.

Finalmente se resalta la valía de la iniciativa pues constituye una medida legislativa de realización progresiva de los derechos humanos en el trabajo e igualdad ante la ley, así como un avance en la protección del interés superior del menor, lo que implica la ampliación del contenido de tales principios y su garantía, así como la obligación del Estado de avanzar en su cumplimiento, sin embargo, para que tal medida legislativa resulte eficaz, es indispensable contar con los medios necesarios para su cumplimiento, en el presente caso, que sea viable financieramente para todos los municipios del Estado de Guanajuato.

Poder Judicial del Estado de Guanajuato, refirió lo siguiente:

A través de este medio y en relación a la iniciativa legislativa formulada por el Diputado Carlos Abraham Ramos Sotomayor, integrante del Grupo Parlamentario del Partido MORENA, me permito remitirle opinión consolidada de la Consejera y Consejeros del Poder Judicial, respecto a la siguiente iniciativa:

Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios para el Estado de Guanajuato.	
Texto Actual	**Propuesta legislativa**
Artículo 23 BIS.- Los padres trabajadores tendrán derecho a disfrutar de una licencia con goce de sueldo, de cinco días hábiles, en los siguientes casos: I… II…	**Artículo 23 BIS.**- Los padres trabajadores tendrán derecho a disfrutar de una licencia con goce de sueldo, de **20 veinte** días hábiles, en los siguientes casos: I… II…

Es necesario puntualizar que se trata de modificar una prestación social ya existente, de cinco

días con posibilidades de ampliarse por 15 días más de conformidad con el artículo de referencia. No obstante, lo anterior, el artículo 23 TER de la misma ley establece lo siguiente:

Artículo 23 TER.- El periodo de licencia con goce de sueldo será ampliado a quince días, en los siguientes casos:

I. Por el nacimiento de un hijo que derive de un parto prematuro;

II. El menor presente problemas de discapacidad al nacer;

III. Por pérdida del producto durante el estado de gestación o dentro de los cinco días posteriores a su nacimiento;

IV. Por parto múltiple; y

V. Por enfermedad o accidente que ponga en grave peligro la vida, o que cause la muerte de sus menores hijos o de la madre de éstos. En el caso del derecho tutelado en la fracción II del artículo 23 Bis y de la fracción V de este artículo, el mismo se extenderá a las madres trabajadoras.

No debe perderse de vista que las ampliaciones de derechos deben también observar las esferas de competencia de otros derechos sustantivos, esencialmente porque de la exposición de motivos de la pretendida reforma no se establece un parámetro de justificación de dicha ampliación de 5 días a 20 días con lo que incluso pudiera ser restrictiva, Maxime que como se expone existe ya un dictamen para reformar la Ley Federal del Trabajo en el mismo sentido.

Es de suma importancia que las normas jurídicas en el paradigma constitucional actual verifiquen que se encuentran armonizadas con los derechos humanos, de tal suerte que no impliquen que otros grupos sociales se encuentren en situaciones de disparidad.

En este sentido se debe revisar si en el Estado de Guanajuato los trabajadores de otras ramas del trabajo no queden en una situación de desigualdad en relación con las personas servidoras públicas.

Por ello se resalta que si ya existe una iniciativa similar en la Ley Federal se debe evitar sobre regular las prestaciones existentes a efecto de no crear antinomias en la ley y con ello condiciones de desigualdad en la sociedad vista como un todo.

Por otra parte, se debe considerar que los principios laborales son de aplicación general por lo que en caso de reforma de la Ley Federal sustantiva no implica necesariamente que se tenga que regular la misma situación con base en lo consagrado en el artículo segundo transitorio de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios:

Artículo Segundo. Los convenios, acuerdos, reglamentos, costumbres, prerrogativas y en

general los derechos que estén establecidos en favor de los trabajadores, superiores a los que esta ley les concede, continuarán surtiendo sus efectos en todo aquello que les beneficie.

Es por lo anterior, que se considera que puede resultar pertinente estar a lo que la reforma a la Ley Federal del Trabajo establezca.

El municipio de León, Guanajuato, destacó lo siguiente:

"ANEXO ÚNICO"
OBSERVACIONES Y APORTACIONES TÉCNICO-JURÍDICAS A LA INICIATIVA PARA REFORMAR EL ARTÍCULO 23 BIS DE LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL ESTADO Y DE LOS MUNICIPIOS:

Este Ayuntamiento reconoce que las licencias de paternidad constituyen un derecho fundamental que impacta positivamente, tanto en el desarrollo integral de /os hijos e hijas como en la equidad en las responsabilidades familiares, ya que la ampliación de este derecho está alineada con los principios de igualdad y bienestar familiar que promueven una sociedad más inclusiva y equitativa.

Asimismo, se coincide con las y los iniciantes en la necesidad de fomentar una participación igualitaria en la crianza desde los primeros momentos de vida, fortaleciendo el vínculo familiar y garantizando, desde una perspectiva jurídica, el derecho de /os padres a asumir plenamente sus responsabilidades sin temor a repercusiones laborales en el servicio público.

Este enfoque inclusivo y equitativo permite que los progenitores participen activamente en el cuidado de sus hijos recién nacidos, promoviendo un entorno que facilita el desarrollo social, cognitivo y emocional del neonato y creando lazos familiares esenciales para el bienestar de toda la familia.

No obstante lo anterior, aun cuando los argumentos presentados son válidos y reflejan la relevancia de fortalecer los derechos de paternidad, desde una perspectiva normativa, se observa que actualmente la licencia con goce de sueldo de cinco días hábiles, por el nacimiento de un hijo o la adopción de un menor, contemplados en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, se encuentran alineados con lo previsto en el artículo 132 fracción XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo, como a la letra se expone:

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:
I. a XXVII. . .

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;

XXVIII. a XXXIII . ...
Si bien es cierto que en fecha 12 de diciembre de 2023, la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados aprobó el Dictamen que contiene el Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con el fin de otorgar el permiso de paternidad de veinte días laborales con goce de sueldo contados a partir del nacimiento de los hijos o adopción de un infante; debe resaltarse que este proyecto legislativo aún no cuenta con la aprobación del Pleno de la Cámara de Diputados y por lo tanto, el Decreto no ha entrado en vigor al no haberse publicado en el Diario Oficial de la Federación.

En ese sentido, se sugiere al Congreso Estatal que en sus mesas de trabajo evalúe la viabilidad de modificar su normatividad previa a la entrada en vigor de las reformas previstas para la Ley Federal del Trabajo, considerando el principio de jerarquía normativa, pues la legislación federal prevalece sobre la legislación estatal en esta materia, razón por la cual las disposiciones locales se adecúan al marco federal para garantizar su validez y congruencia.

Asimismo, con el propósito de fortalecer el proyecto normativo que nos ocupa, este órgano edilicio estima necesario incluir un artículo transitorio en la propuesta, que establezca un plazo para que los Ayuntamientos realicen las adecuaciones necesarias en sus regulaciones o instrumentos de planeación municipal, a fin de reconocer los días de licencia con goce de sueldo para el personal que labore en la administración pública de sus Municipios

Por todo lo anterior emitimos estos comentarios con el fin de fortalecer el marco jurídico que beneficie a padres servidores públicos y sus familias, además de apoyar en el análisis y la evaluación de esta propuesta legislativa ante el H. Congreso del Estado de Guanajuato.

La Consejería Jurídica del Ejecutivo, destacó:

Comentario general sobre la viabilidad de la propuesta
La presente iniciativa, tiene como objeto, ampliar los días previstos dentro de las licencias de paternidad que se conceden en el estado de Guanajuato a los trabajadores al Servicio del Estado y de sus Municipios, tomando en consideración, la participación igualitaria en la crianza de una nueva vida, fortaleciendo el vínculo familiar desde el primer momento, la distribución equitativa de las responsabilidades de crianza y cuidado, el bienestar del infante, el reconocimiento de los derechos del progenitor, garantizando desde una óptica jurídica el reconocimiento de su rol como padre, de asumir sus responsabilidades, sin que ello implique la pérdida o afectación en su empleo o trabajo, cimentando las bases de un camino inclusivo y equitativo en el que se permita que los progenitores puedan participar de manera activa en la crianza y cuidado de sus hijos neonatos.

Se estima que el objeto de la iniciativa guarda congruencia con el respeto de la niñez en su primera infancia, la propuesta se encuentra alineada a los objetivos de la Administración Pública del Estado para Garantizar los derechos humanos con énfasis en la población en

situación de vulnerabilidad, en línea con el Plan Estatal de Desarrollo Visión 20501, a través de la estrategia I .4.1 «Generación de condiciones que aseguren un mejor futuro para nuestras niñas, niños y adolescentes», teniendo por objetivos específicos el brindar apoyo a las familias a través de programas de orientación parental, facilitando recursos y herramientas para promover un entorno familiar saludable y de apoyo, así como promover el derecho a vivir en familia de niñas, niños y adolescentes.

IV. Comentario.
Se estima que el aumento de los días a otorgar por licencia de paternidad será de contribución para la creación de vínculos sólidos y positivos entre los padres y sus hijos o hijas. así como al desarrollo saludable de los lactantes y las infancias, además de impactar en la reducción de la depresión materna y cerrar la brecha de la igualdad de género. Una licencia por paternidad de un periodo mayor impulsa la corresponsabilidad entre hombres y mujeres por lo que se refiere a la crianza de las infancias; además de generar un compromiso y confianza en las organizaciones a la que pertenece mejorando el clima organizacional de la misma.

Se destaca que, en las recientes Condiciones Generales de Trabajo para las Dependencias, Entidades y Unidades de Apoyo de la Administración Pública del Estado de Guanajuato, se establece en el artículo 85: Licencia por paternidad
Artículo 85. Los padres trabajadores tendrán derecho a disfrutar de una licencia con goce de sueldo por el nacimiento de un hijo o por la adopción de un menor, en los términos que para tal efecto se establezcan en la Ley del Trabajo.

De forma tal que, en el caso del Poder Ejecutivo, de prosperar 10- reforma, no será necesario ajustar las Condiciones Generales de Trabajo para las Dependencias, Entidades y Unidades de Apoyo de la Administración Pública del Estado de Guanajuato
La presente opinión, así como el objetivo de la Iniciativa es coincidente con la expresada en su oportunidad respecto de la Iniciativa ELD 44/LXV-I, suscrita por diputadas y diputados del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional ante la Sexagésima Quinta Legislatura del Congreso del Estado, en la que igualmente se argumentó realizar una ampliación en el marco normativo de la licencia de paternidad a fin de contribuir a un mejor desarrollo del entorno familiar y a mantener un clima laboral propicio entre las autoridades estatales y municipales y los trabajadores.

La Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas del Congreso del Estado, refirió lo siguiente:

Con datos del Censo Nacional de Gobiernos Municipales y Demarcaciones Territoriales de la Ciudad de México 2023 publicado por el INEGI7, en el año 2022 el personal adscrito a instituciones de la administración pública municipal del Estado de Guanajuato fue de 44,708 servidores públicos en donde 28,708 son hombres, lo que equivale al 64% del total de la plantilla laboral a nivel municipal. Las estadísticas por municipio son las siguientes:

[se adjunta tabla]

Respecto a la plantilla del personal masculino, se identifica que el 61% se encuentra en los rangos de edad de 20 a 44 años, lo que representa 17,481 trabajadores municipales. Así también el INEGI reporta a través de dicho Censo, da a conocer el ingreso bruto mensual del personal de las administraciones públicas municipales, donde reporta que, en las administraciones municipales de Guanajuato, el 75% de los hombres perciben ingresos de 5,000 a 20,000 pesos.

[se adjunta tabla]

Respecto al número de nacimientos registrados en el Estado de Guanajuato8, su incidencia registra una disminución del 20% en los últimos siete años, en donde en el 2016 se tuvo un registro de 117,281 nacimientos y en el año 2023 se registraron 92,498 nacimientos.

Tomando como referencia el dato registrado en el último año, se identifica que el 71% de los nacimientos reportan que la edad de los padres se encuentra en un rango de 20 a 39 años. Con la finalidad de determinar un impacto presupuestal en caso de que se apruebe la presente iniciativa, se tomarán como referencia las siguientes variables: la plantilla del personal masculino que se encuentra en los rangos de 20 a 39 años al considerarse que se encuentran en el rango de edad poblacional con mayor incidencia de nacimientos registrados en el último año en Guanajuato así como el ingreso bruto mensual para determinar el ingreso diario que será la base para el cálculo de los 20 días de licencia que propone la iniciativa.

De esta manera tenemos que la población objetivo de trabajadores municipales que se beneficiará directamente es de 13,688 personas, sin embargo, la población beneficiada será de 9,718 personas, en caso de que se mantengan constantes los nacimientos registrados en el año pasado para el rango de edad de 20 a 39 años. Respecto al salario bruto mensual, se tomará el rango superior de 20,000.00, con lo que se obtiene un salario bruto diario de 657.89 pesos por cada día de licencia otorgado y que, multiplicado por 20 días, resulta un monto de 13,157.8 pesos.

Por lo tanto, bajo un escenario en el que la población beneficiada demande la prestación de licencia de paternidad ampliada a 20 días, se determina que el impacto presupuestal anual represente un monto de hasta 127.87 millones de pesos que se distribuirá en los 46 municipios de acuerdo con el tamaño de su plantilla laboral. Finalmente resulta importante precisar que derivado de la información analizada, es previsible que el impacto presupuestal dependerá del cambio de la dinámica sociodemográfica en el estado, el número de eventos por licencia de paternidad que se otorguen a los trabajadores del sector público municipal y de las condiciones laborales en el desempeño de sus funciones ya que no en todos los casos será necesario prever el reemplazo temporal del trabajador con licencia salvo aquellos casos en los que las funciones operativas del puesto así lo requieran, por lo que se deberán prever recursos dentro de las provisiones salariales que año con año se determinan para su aplicación en cada ejercicio fiscal.

III.10.2. Se celebró una mesa de trabajo con respecto a los alcances de la novena iniciativa en fecha 18 de noviembre de 2025, estando presente la diputada María Isabel Ortiz Mantilla, Rodrigo González Zaragosa y Juan Carlos Romero Hicks, integrantes de la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, así como el diputado Carlos Abraham Ramos Sotomayor integrante de la Sexagésima Sexta Legislatura; servidores públicos de la Coordinación General Jurídica de Gobierno del Estado, de la Secretaría de Finanzas, de la Secretaría d Gobierno, del Instituto Electoral del Estado de Guanajuato, de la Universidad de Guanajuato, de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato y el Tribunal de Justicia Administrativa, las y los asesores de los grupos parlamentarios de los partidos Acción Nacional, Revolucionario Institucional, MORENA y Verde Ecologista de México, así como la secretaría técnica de la comisión legislativa.

III.11.1. Con respecto a la décima propuesta, remitieron comentarios el Poder Judicial del Estado de Guanajuato, la Consejería Jurídica del Ejecutivo, la Universidad de Guanajuato, la Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas del Congreso, la Procuraduría de los Derechos Humanos, el Instituto de Acceso a la Información Pública, el Instituto Electoral, el Tribunal Electoral, todas ellas del Estado de Guanajuato. Asimismo, emitió su opinión el municipio de León y los ayuntamientos de San Diego de la Unión, Doctor Mora, San Miguel de Allende, Santa Cruz de Juventino Rosas, Coroneo, Irapuato, Moroleón, Silao de la Victoria, Salamanca, Romita y Santiago Maravatio, se dieron por enterados.[75]

[75] Las opiniones y observaciones completas, así como los pronunciamientos a la iniciativa por parte de los sujetos consultados se encuentran en el autobús legislativo, dentro del expediente legislativo digital 51/LXVI-I, disponible a través del siguiente enlace: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/7041

La Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas, refirió lo siguiente:

[…]

II. Evaluación de Impacto Presupuestario:

El comportamiento demográfico en Guanajuato no es ajeno a la situación que vive el país caracterizado por un crecimiento demográfico moderado con un aumento en la esperanza de vida, así como un leve envejecimiento de la población. Esto ha tenido un efecto en las tasas de mortalidad, especialmente en los grupos de edad avanzada cuyas principales causas de derivan de enfermedades crónico-degenerativas afectando la salud pública y las necesidades de servicios públicos.

De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) correspondiente al tercer trimestre 20248, la población en el Estado de Guanajuato es de 6.33 millones de personas con una población económicamente activa de 2.91 millones de personas, de las cuales 2.81 millones se encuentra ocupada. De dicho segmento, 71,239 personas se encuentran trabajando en algún nivel de gobierno (estatal y municipal).

De esta manera el impacto presupuestal de otorgar cinco días de licencia con goce de sueldo a los servidores públicos en Guanajuato dependerá de varios factores, como es el número total de trabajadores del sector público estatal y municipal, el salario promedio considerando niveles salariales distintos y la cantidad de empleados que demanden la licencia.

Bajo este contexto y a efecto de determinar un posible impacto presupuestal, se tomará como referencia el número de trabajadores en gobierno (ENOE tercer trimestre 2024), una percepción promedio diaria de tres salarios mínimos cuyo valor en 2023 es de 248.93 pesos y por último, se considerará una tasa de demanda del 5%, es decir, el número de trabajadores que solicitarán la licencia anualmente. De lo anterior, bajo un escenario en el que la población beneficiada demande la prestación de esta licencia, se estima que el impacto presupuestal anual sea de aproximadamente 13.3 millones de pesos, monto que puede incrementarse conforme al nivel salarial real de cada uno de los trabajadores que soliciten la licencia, así como el número de defunciones o eventos que ocurran en un año.

Finalmente es importante mencionar que, en caso de aprobarse esta iniciativa, las dependencias y entidades de los niveles estatal y municipal, deberán considerar este tipo de licencia como una prestación laboral permanente, previendo en las ausencias temporales de los trabajadores, una estrategia de reasignación de actividades para evitar un impacto significativo en sus procesos administrativos y operativos.

El Instituto Electoral del Estado de Guanajuato, destacó:

En primer término, se advierte que el objeto de la reforma es reconocer y establecer el derecho al luto de las personas trabajadoras –independientemente de la modalidad de la contratación o vínculo laboral– por el fallecimiento de algún familiar dentro del primer grado, ya sea ascendente o descendente, por consanguinidad o afinidad en la ley burocrática local.

Al respecto, se advierte que lo que pretende regularse de manera expresa en la ley del trabajo local se encuentra previsto y está vigente en las Condiciones Generales de Trabajo de los entes públicos pertenecientes al Estado–sujetos de la ley–, por citar ejemplos lo estipulado en los artículos 66, fracción III, de las Condiciones Generales de Trabajo para las Dependencias, Entidades y Unidades de Apoyo de la Administración Pública del Estado de Guanajuato; 50, fracción III, de las Condiciones Generales de Trabajo del Poder Judicial del Estado de Guanajuato; 47, fracción IV, del Estatuto del Servicio Civil de Carrera de los Servidores Públicos del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato; y 58, fracción I, de las Condiciones Generales de Trabajo del Instituto Electoral del Estado de Guanajuato.

Por lo que no se advierte la necesidad plasmarlo expresamente en el marco legal, sin embargo, con base en la libertad configurativa del Congreso del Estado de aprobarse se estima que tal iniciativa de reforma y adición podría coadyuvar en el cumplimiento de la norma oficial mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, buscando atender y regular las necesidades actuales de la persona trabajadora para llevar una vida plena que le permita transitar por tan difíciles momentos y que además no repercuta en su desempeño laboral. Ahora bien, con la presente iniciativa se estima que pretende ir más allá de la regulación objeto de la ley burocrática local, toda vez que de acuerdo con lo establecido en sus artículos 1 y 4, este ordenamiento legal rige las relaciones de trabajo entre el Estado y las personas trabajadoras y entre los municipios y sus personas trabajadoras, señalando que las personas trabajadoras son: I. de base; II. de confianza; III. temporales, e IV. interinos.
Por lo que las modificaciones que se efectúen en su caso, a dicha ley estarán ceñidas a dicha clasificación, por lo que de aprobarse la iniciativa que se revisa con la adición del artículo 23 QUINQUIES, se tendría que ajustar la redacción suprimiendo la siguiente porción de texto: …independientemente de su modalidad de contratación, tipo de vínculo laboral o antigüedad, …

Aunado a que con la iniciativa se cambia la naturaleza de las ausencias de la persona trabajadora con motivo del fallecimiento de un familiar, pues se indica que será una licencia con goce de sueldo con el trámite y procedimientos que ello implica, cuando está vigente que son permisos económicos con su trámite específico, lo cual no se estima prudente ese cambio dado el acontecimiento por el que se otorga a la persona trabajadora.

Cabe precisar que la iniciativa que se analiza por una parte refiere en el primer párrafo del artículo 23 QUINQUIES que el derecho al luto consiste en una licencia con goce de sueldo, pero en el segundo párrafo señala que es un permiso, por lo que para certeza jurídica deberá verificarse cómo se regularán las ausencias de las personas trabajadoras con motivo del fallecimiento de un pariente consanguíneo o por afinidad.

En ese sentido, si se regulará como licencia con goce de sueldo, entonces será viable agregar el artículo 23 QUINQUIES al inciso F) de la fracción VI del artículo 46 de la ley burocrática local.

Por otra parte, se advierte que en la propuesta de iniciativa para reformar el inciso F) de la fracción VI del artículo 46 de la ley burocrática local, se agregó el artículo 23 Ter sin que dicho artículo sea materia de esta, ni se señale algo relacionado con ese dispositivo en la exposición de motivos, por lo que deberá verificarse el sentido y alcance de esa modificación, no contando con elementos para emitir una opinión al respecto.

Bajo tales consideraciones, una vez analizada la referida iniciativa por las consejerías electorales del Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Guanajuato, a la luz del marco normativo previsto en la Constitución Política para el Estado de Guanajuato, así como en la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Guanajuato, no se advierte que su contenido entre en conflicto con las normas electorales ni con la competencia de este Instituto.

La Universidad de Guanajuato, refirió en su opinión lo siguiente:

La iniciativa de mérito pretende adicionar el artículo 23 QUINQUIES y reformar el artículo 46, fracción VI. inciso F, ambos de La Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los Municipios para el efecto de reconocer y garantizar el derecho al Luto de las personas trabajadoras, independientemente de su modalidad de contratación, tipo de vínculo laboral o antigüedad por el fallecimiento de algún familiar dentro del primer grado de parentesco, ya sea ascendente o descendente, por consanguinidad o afinidad o civil (Sic).

Un primer aspecto por señalar es que La iniciativa de reforma en comento no tiene impacto directo en el marco normativo regulador de Las relaciones Laborales de La Universidad de Guanajuato, pues pretende reformar una norma que no es aplicable a Los vínculos de trabajo de nuestra Casa de Estudios con sus trabajadores.

Al respecto, la Dirección de Recursos Humanos refiere Lo siguiente: La Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios regula Las relaciones Laborales de Los funcionarios públicos estatales a La Luz del apartado B del artículo 123 constitucional.

Las relaciones laborales de la Universidad de Guanajuato con sus trabajadores se encuentran reguladas bajo el régimen del apartado A del artículo 123 constitucional, siendo entonces aplicable la Ley Federal del Trabajo. Cabe destacar que en la citada ley se encuentra el capítulo XVII denominado "Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley".

Se debe agregar también que tienen aplicación los Contratos Colectivos (CCT) celebrados con las asociaciones sindicales de trabajadores administrativos y de personal académico, específicamente en la cláusula XXII numeral 3, del CCT ASTAUG3 y en la cláusula XVII inciso A)

numeral 3 del CCT ASPAAUG4 que otorgan el beneficio de la licencia por fallecimiento de cónyuge o familiares directos como parte de las prestaciones laborales pactadas entre las partes. Lo anterior constituye el marco regulatorio de las relaciones laborales de la Universidad de Guanajuato.

Por otra parte, el Campus Celaya-Salvatierra, el cual cuenta con La División de Ciencias de la Salud e Ingenierías, manifiesta Lo siguiente:

En la exposición de motivos, es pertinente fundamentar y argumentar desde el área de salud mental y no como parte del ritual cultural, toda vez que la propuesta va orientada a la recuperación del estado emocional de las personas, dado el sentimiento subjetivo. El aspecto cultural puede ser una variable que incide en la severidad del sentimiento, pero no es consecuencia ni causa directa. Adicionalmente, se precisa lo siguiente:

I. Es necesario citar fuentes de información respecto lo relacionado al trastorno depresivo típico.
II. Es conveniente diferenciar el luto, de la pérdida y el trastorno, toda vez que no toda pérdida genera alteración o trastorno mental.
III. En el cuerpo de la iniciativa se percibe confusión conceptual entre el duelo y la depresión.

En relación con el proyecto de decreto propuesto por los iniciantes se tienen las siguientes consideraciones:

Primera. La Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios rige las relaciones de trabajo entre el Estado y trabajadores y entre los municipios y sus trabajadores. En ese entendido, la mencionada ley clasifica a los trabajadores en: trabajadores de base, trabajadores de confianza, trabajadores temporales y trabajadores interinos por lo que, los iniciantes al establecer "Las personas trabajadoras, independientemente de su modalidad de contratación, tipo de vínculo laboral o antigüedad" (Sic) no ajustan su propuesta a la clasificación aplicable de la ley a reformar.

Segunda. En el texto propuesto se hace uso indistinto de los conceptos "licencia" y "permiso", lo cual genera una falta de certeza jurídica en cuanto a su tramitación. El Instituto Mexicano para la Competitividad a través del Centro de Investigación en Política Pública refiere que "un permiso y una licencia no son conceptos cuyo significado sea el mismo. De acuerdo con la Real Academia Española, una licencia es una resolución de la administración por la que se autoriza una determinada actividad. Por su parte, un permiso es el período durante el cual alguien está autorizado para dejar su trabajo u otras obligaciones. Aunque sigue siendo un poco confuso. ambas acepciones dan a entender que uno es por ley y otro por autorización. "7 (Sic). Por lo anterior, se sugiere homologar al concepto que vaya acorde a la pretensión de los iniciantes.

Tercera. En lo que respecta a la propuesta de adición al inciso F) de la fracción VI del artículo 46 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios. Se advierte que fue agregado el artículo 23 Ter, el cual no es concerniente a la iniciativa turnada para análisis. no obstante, la fracción 111 del mencionado artículo 23 Ter verse sobre la licencia

con goce de sueldo por la pérdida del producto durante el estado de gestación o dentro de los cinco días posteriores a su nacimiento.

Por su parte, la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, destacó:

La Iniciativa tiene como finalidad reconocer a las personas trabajadoras dentro del sector público, el derecho a una licencia de 5 días hábiles con goce de sueldo, por el fallecimiento de algún familiar dentro del primer grado de parentesco, ya sea ascendente o descendente, por consanguinidad, afinidad o civil; es decir, regular los permisos laborales por luto.

Sobre este tema se puede mencionar, a modo enunciativo más no limitativo, que existen diversos ordenamientos jurídicos que lo contemplan, a saber:

La Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, señala:

Artículo 28.- […]

EN CASO DE MUERTE DE CUALQUIERA DE LOS PADRES, HIJOS, HERMANOS O CÓNYUGES, LAS PERSONAS TRABAJADORAS TENDRÁN EL DERECHO A SOLICITAR LICENCIA POR FALLECIMIENTO CON GOCE DE SUELDO POR CUATRO DÍAS HÁBILES CONTADOS A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE DEL DECESO, PARA LO CUAL BASTARÁ QUE EL TRABAJADOR PRESENTE COPIA DEL ACTA DE DEFUNCIÓN AL ÁREA ADMINISTRATIVA CORRESPONDIENTE, DENTRO DE LOS SIGUIENTES QUINCE DÍAS NATURALES.

Los 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 económicos, a favor de las personas servidoras públicas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, disponen:

VIGÉSIMO SEGUNDO. Por fallecimiento de cónyuge, concubina o concubinario, de ascendiente o descendiente en primer grado, se otorgará licencia hasta por cinco días hábiles.

Las Condiciones Generales de Trabajo del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado3 (ISSSTE), establecen:

ARTÍCULO 55. Las trabajadoras y los trabajadores del Instituto podrán disfrutar de licencias con goce de sueldo y éstas se concederán por la o el Titular o por aquellas servidoras o servidores públicos en quienes delegue esta facultad, tomando como base el año calendario, a solicitud de la propia trabajadora o del trabajador o de la representación sindical, por los motivos siguientes:
III.- A la trabajadora o al trabajador, por fallecimiento de un familiar en primer grado, con

parentesco por consanguinidad, afinidad o su cónyuge se concederán cinco días hábiles de licencia con goce de sueldo. Para tal efecto, bastará la solicitud que presente directamente la trabajadora o el trabajador, o a través de la representación sindical, anexando copia del acta de defunción o comprometiéndose, en su caso, a entregarla dentro de los quince días posteriores a la terminación de la licencia.

En este sentido, se estima conveniente traer a colación el Dictamen de Primera Lectura de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos del Senado de la República, en sentido positivo con modificaciones, sobre la Iniciativa de reformas en materia de licencias laborales por duelo, que señala:

PRIMERO. Se adiciona la fracción XXIX ter del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de licencias laborales por duelo, para quedar como sigue:

Artículo 132. - ...

1 a XXIX bis ...

XXIX ter. Otorgar permiso por luto, por un plazo mínimo de cinco días con goce de sueldo a las personas trabajadoras por muerte de algún familiar dentro del primer grado por consanguinidad o afinidad. Estos días serán aquellos inmediatos al deceso.

SEGUNDO. Se modifican los incisos d) y e) y se adiciona una fracción f) de 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, en materia de licencias laborales por duelo, para quedar como sigue:

Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley

I a VIII.

VIII ...

[…]

f) Por luto, cuando se presente la muerte de algún familiar dentro del primer grado por consanguinidad o afinidad. En este caso la licencia será por un plazo mínimo de cinco días con goce de sueldo. Estos días serán aquellos inmediatos al deceso.

Ahora bien, actualmente la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los Municipios5, dispone:

Artículo 23 BIS. - Los padres trabajadores tendrán derecho a disfrutar de una licencia con goce de sueldo, de cinco días hábiles, en los siguientes casos:

I.- Por el nacimiento de un hijo;
II.- Por la adopción de un menor;

Artículo 23 TER. - El periodo de licencia con goce de sueldo será ampliado a quince días, en los siguientes casos:

V. Por enfermedad o accidente que ponga en grave peligro la vida, o que cause la muerte de sus menores hijos o de la madre de éstos.

En el caso del derecho tutelado en la fracción II del artículo 23 Bis y de la fracción V de este artículo, el mismo se extenderá a las madres trabajadoras.

De la legislación burocrática guanajuatense se advierte que tanto hombres y mujeres trabajadoras en el servicio público, tienen una licencia con goce de sueldo de 15 días hábiles, por enfermedad o accidente que ponga en peligro la vida o que cause la muerte de sus hijos(as) menores de edad o de la madre o padre de éstos.

Así, la Iniciativa pretende ampliar el supuesto a los fallecimientos6 (independientemente de la causa de muerte) de un pariente en línea ascendiente o descendiente y colateral en primer grado. Es decir, abarcar también a los progenitores, hijos(as) independientemente de su edad, hermanos(as), así como por parentesco por afinidad (matrimonio o concubinato) y civil (adopción simple) de las personas trabajadoras del sector público, lo que, a juicio de la PRODHEG, se considera adecuado.

Sin embargo, de aprobarse la Iniciativa en sus términos, seguiría vigente lo dispuesto en la fracción V del artículo 23 Ter (pues no es materia de la reforma), lo que se traduciría en que la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los Municipios regulará –al menos– dos supuestos prácticamente análogos en caso de fallecimiento, a saber:

De acuerdo al artículo 23 Ter, fracción V, si la muerte es de los menores hijos, se conceden 15 días hábiles; y De acuerdo al artículo 23 Quinquies que se propone, si la muerte es de algún familiar dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad –lo que incluye a los hijos(as) menores de edad–, se otorgan 5 días hábiles.

Lo antes expuesto implicaría una antinomia en la legislación burocrática que, si bien puede resolverse por la autoridad aplicadora de la norma, bajo el principio pro persona y a la luz del principio de progresividad de los derechos humanos, en su vertiente de prohibición de regresividad, a juicio de la PRODHEG, sí debe establecerse de manera armónica una modificación al artículo 23 Ter, fracción V, a efecto de que el marco normativo tenga congruencia sistemática en su conjunto y; en tal virtud, la reforma propuesta efectivamente contribuya al avance del derecho que pretende ampliar a las personas trabajadoras del sector público, es decir, lograr que ante la eventualidad de la muerte de un familiar en términos de las líneas y grados de parentesco señalados en la Iniciativa, puedan atender las necesidades

implícitas de un evento de esa naturaleza. Finalmente, se sugiere valorar la pertinencia de ampliar estas licencias al parentesco colateral en primer grado.

El municipio de León, Guanajuato, destacó:

"ANEXO ÚNICO"

OBSERVACIONES Y APORTACIONES TÉCNICO-JURÍDICAS A LA INICIATIVA PARA ADICIONAR EL ARTÍCULO 23 QUINQUIES Y REFORMAR EL ARTÍCULO 46 EN SU FRACCIÓN VI INCISO F), DE LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL ESTADO Y DE LOS MUNICIPIOS:

Este Ayuntamiento reconoce como una medida positiva el otorgar una licencia con goce de sueldo en caso de fallecimiento de un familiar dentro del primer grado de parentesco, ya sea ascendente o descendente, por consanguinidad o afinidad, en el ámbito de la administración pública.

Sin duda, esta disposición refleja un compromiso con el bienestar y el apoyo emocional de las y los servidores públicos en momentos difíciles, garantizando que puedan hacer frente a situaciones tan delicadas sin la preocupación de sus obligaciones laborales. En ese sentido, se estima que este tipo de medidas contribuyen a fortalecer el sentido de humanismo y solidaridad dentro del entorno laboral del gobierno estatal y de los municipios.

No obstante Jo anterior, en el análisis que realice el Congreso Estatal, se debe valorar que actualmente en el artículo 23 TER fracción V de la misma Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, se contempla un periodo de licencia con goce de sueldo mayor al que proponen los iniciantes, es decir de 15 días por enfermedad o accidente que ponga en grave peligro la vida, o que cause la muerte de sus menores hijos o de la madre de éstos.

Considerando que los descendientes en línea directa y la cónyuge, concubina o pareja sentimental, se engloban en la característica de "primer grado de parentesco" que proponen los iniciantes, debería analizarse la ampliación del periodo contemplado en el proyecto normativo o en su caso formular uno que concuerde con el texto normativo vigente.

Emitimos estas observaciones técnicas con el fin de que sean consideradas en el dictamen de la Comisión Legislativa del H. Congreso del Estado de Guanajuato. Acto seguido, la Presidenta somete a la consideración del Honorable Ayuntamiento la propuesta a la que se ha dado lectura, misma que para su aprobación requiere mayoría simple, la cual es aprobada mayoría ... ".

Por su parte, en su momento el Instituto de Acceso a la Información Pública, refirió que:

> Primero. Se comparte la visión de que la iniciativa legislativa presentada busca reconocer la importancia de atender las necesidades emocionales, psicológicas y laborales de los servidores públicos en los momentos de mayor vulnerabilidad. De este modo, garantizar el derecho al luto permite a las personas trabajadoras enfrentar la pérdida de un ser querido con el tiempo necesario para gestionar su duelo, evitando que este proceso impacte negativamente en su desempeño laboral y bienestar general.
>
> La adición del artículo 23 Quinquies en la Ley burocrática se alinea con las prácticas progresistas que otros estados y países han adoptado para garantizar el derecho al luto. Tal como se expone en la iniciativa, países como Inglaterra, España, Francia, Chile y Colombia ya contemplan licencias laborales específicas para estas circunstancias, y algunos estados de la República Mexicana han comenzado a implementar medidas similares.
>
> La propuesta se fundamenta en un enfoque de sensibilidad social, permitiendo a los servidores públicos atender los trámites administrativos y los rituales asociados al fallecimiento de un ser querido sin detrimento de su estabilidad laboral o financiera.
> Segundo. Se considera que, en cuanto a su ubicación dentro del contexto de la Ley, sería más adecuado trasladar el contenido de la reforma a un artículo 22 Ter. Esto permitiría una estructura más lógica y coherente, ya que el artículo 22 Bis regula una licencia especial aplicable tanto al personal femenino como masculino, mientras que el artículo 23 y sus distintas iteraciones abordan de manera específica licencias para personal femenino, masculino, ampliaciones de licencia y salas de lactancia.
>
> Este ajuste podría aplicarse también al artículo 46, fracción VI, inciso F, incorporando los supuestos contemplados tanto del actual artículo 23 Bis como en el posible 22 Bis. Se sugiere eliminar la referencia al artículo 23 Ter, ya que este solo prevé la extensión de una licencia previamente establecida, por lo que su inclusión en dicho inciso resultaría innecesaria.
> Tercero. Se hace la atenta sugerencia de eliminar la referencia específica a la modalidad de contratación, vínculo laboral y antigüedad. Esto se debe a que la Ley está dirigida a los trabajadores que sean designados a través de un nombramiento, conforme a lo establecido en el artículo 3 de la misma.
>
> En este sentido, las personas que prestan servicios bajo el régimen de contratación por honorarios asimilados a salarios se rigen por la legislación que deriva de su contrato y no están sujetas al alcance de esta Ley, por lo que resulta innecesario incluir dicha distinción. De la misma manera, se considera innecesario regular la antigüedad, ya que la propia Ley contempla los derechos que requieren una antigüedad mínima, sin establecer distinciones particulares para aquellos derechos que no la exigen.

Cuarto. Asimismo, se sugiere precisar que la licencia sea igualmente aplicable a los cónyuges y a quienes se encuentren en relación de concubinato.

Aunque la iniciativa de reforma contempla este beneficio por el fallecimiento de un familiar en primer grado de parentesco por consanguinidad, afinidad o civil, y en la exposición de motivos se entiende que incluye a los cónyuges al considerarlos seres queridos, podría surgir una interpretación restrictiva que los excluyera con base en el parentesco por afinidad. De acuerdo con el artículo 348 del Código Civil para para el Estado de Guanajuato, el parentesco por afinidad únicamente vincula a una persona con la familia de su pareja, pero no entre los propios cónyuges, ya que la relación matrimonial constituye una categoría jurídica propia. Por lo tanto, resulta más conveniente precisar de manera explícita la inclusión de los cónyuges en el beneficio de la licencia, a fin de evitar ambigüedades e interpretaciones discrecionales en las áreas de recursos humanos.

Ahora, en el caso de las personas que viven en concubinato, la legislación ha equiparado en diversos aspectos sus condiciones a las del matrimonio, brindando así mayor protección a quienes optan por este tipo de unión. Por ello, se considera que el derecho al luto podría aplicarse también a quienes, sin vínculo matrimonial, se encuentren en esta forma de convivencia.

Quinto. Asimismo, se sugiere homologar el segundo párrafo para que utilice el término "licencia" en lugar de "permiso".

Se emite la anterior opinión jurídica en seguimiento legislativo y consulta de iniciativa de reforma, de conformidad al artículo lo 33 fracción VIII del Reglamento Interior del Instituto de Acceso a la Información Pública para el Estado de Guanajuato.

El Tribunal Electoral del Estado de Guanajuato, destacó:

Por lo anteriormente expuesto, este Tribunal considera que la propuesta de reforma es benéfica porque garantiza los derechos laborales, el derecho a la salud, a la vida familiar, a su protección, además contempla la diversidad de la composición familiar actual y es acorde con los principios de justicia social y equidad, desde una perspectiva humana y sensible del duelo, con un enfoque positivo desde la perspectiva de derechos humanos, además de ser legalmente viable ya que se encuentra dentro de las facultades y libertad de configuración legislativa del Congreso del Estado.

Por su parte el Poder Judicial del Estado de Guanajuato, destacó:

La iniciativa tiene por objeto el que se reconozca en la ley burocrática local, lo que los iniciantes dan a llamar "el derecho al luto", a efecto de que se otorgue a las personas trabajadoras, independientemente de su modalidad de contratación, tipo de vínculo laboral o antigüedad, una licencia con goce de sueldo de cinco días hábiles, por el fallecimiento de algún familiar

dentro del primer grado de parentesco, ya sea ascendente o descendente, por consanguinidad, afinidad o civil.

Para poner claro el contexto se transcribe la literalidad de la propuesta de iniciativa:

Observaciones a la propuesta de iniciativa:
1. En el proyecto de iniciativa refiere que este tipo de licencia aplicará para las personas trabajadoras, independientemente de su modalidad de contratación, o tipo de vínculo laboral o antigüedad" Respecto de lo que se destaca en negritas, surge la inquietud si la y el iniciante pretenden incorporar con su propuesta a aquellas personas que prestan sus servicios al estado y los municipios bajo el régimen conocido como el de "honorarios" o de "sueldos asimilados a salarios".

De no ser el caso, por no referir ello en su exposición de motivos, entonces bastaría con que el inicio del artículo 23 Quinquies iniciara con la siguiente porción normativa: "Artículo 23 Quinquies. Las personas trabajadoras tendrán…".

Lo anterior, porque ya en la Ley burocrática local en los artículos 3, 4 y 5, se dispone quienes son trabajadores del estado y de los municipios y bajó qué modalidades prestan sus servicios. Para mayor ilustración se transcriben a continuación los mismos:

"Artículo 3. Se considera trabajador, para la aplicación de esta ley, a toda persona que presta sus servicios intelectuales, físicos, o de ambos géneros, a las dependencias mencionadas mediante designación legal, en virtud de nombramiento.

Artículo 4. Los trabajadores al servicio del Estado y los municipios se clasifican en:
I. Trabajadores de base;
II. Trabajadores de confianza;
III. Trabajadores temporales, y
IV. Trabajadores interinos.

Artículo 5. Es trabajador de base aquél que presta sus servicios en actividades o puestos cuya materia de trabajo sea permanente. Es trabajador temporal el que desempeña su trabajo a tiempo fijo u obra determinada. Es trabajador interino el que hace suplencias. El trabajo se entenderá prorrogado mientras perdure la causa que lo motivó."

Lo anterior se estima relevante porque existe una diferencia entre las personas trabajadoras a las que se refiere la ley burocrática local que como prestación reciben "un salario" y, aquellas otras que prestan sus servicios profesionales al estado y los municipios bajo el régimen de "honorarios" o "sueldos asimilados a salarios", reciben una remuneración económica. Además de que tanto los asimilados a salarios como los salarios normales son esquemas que permiten recibir ingresos por el trabajo realizado. Sin embargo, existen diferencias significativas entre ambos, especialmente en cuanto a la relación laboral y los derechos del trabajador:

Relación laboral formal: Un salario normal implica una relación laboral continua entre empleado y empleador, con obligaciones y derechos establecidos por ley, como el pago de prestaciones, seguros y aportaciones a sistemas de seguridad social. Por otro lado, en el régimen de asimilados a salarios, no existe una relación formal de subordinación entre la empresa y el trabajador. Derechos laborales: Los empleados que reciben salarios formales tienen acceso a prestaciones como aguinaldo, seguro social, vacaciones pagadas y fondos para la vivienda, mientras que aquellos bajo el régimen de asimilados a salarios no tienen derecho a estas prestaciones.

Administración fiscal: A pesar de que ambos esquemas están sujetos a la retención de impuestos, el cálculo de asimilados a salarios tiende a ser más sencillo, ya que la empresa retiene directamente el ISR (artículos 94 fracción IV y 96 de la Ley sobre la Renta). En cambio, un trabajador formal tiene deducciones adicionales por conceptos como el IMSS o el INFONAVIT, lo que puede hacer más complejo el desglose de su nómina. Estas diferencias hacen que cada régimen posea sus propios beneficios y desventajas, dependiendo de las necesidades del trabajador. Si bien los asimilados a salarios ofrecen una mayor flexibilidad laboral, carecen de las garantías y derechos que ofrecen los salarios formales.

El régimen de asimilados a salarios es una opción fiscal atractiva para personas físicas que buscan una forma más flexible de recibir ingresos sin involucrarse en una relación laboral formal. Al recibir honorarios asimilados a salarios, pueden beneficiarse de un esquema fiscal más sencillo, en el que los impuestos son retenidos automáticamente por la empresa que te paga.
De hecho, es común que en los contratos de "prestación de servicios por honorarios" o "contrato de prestación de servicios bajo el régimen de sueldos asimilados a salarios" quien contrata, en este caso el estado o los municipios, disponen una serie de cláusulas donde queda claro que no existe una relación laboral entre quien contrata y quien presta sus servicios, por ejemplo, se utilizan entre otras la siguiente cláusula:

"CLÁUSULA XXX.- Las partes manifiestan que la "PRESTADORA" no se encuentra sujeta , salvo las reglas de "LA DEPENDENCIA ESTATAL O MUNICIPAL QUE CONTRATA", y de lo aquí expresamente contenido, a algún tipo de subordinación, dirección ni dependencia con respecto a "LA DEPENDENCIA ESTATAL O MUNICIPAL QUE CONTRATA", debe entenderse que no existe entre la "LA DEPENDENCIA ESTATAL O MUNICIPAL QUE CONTRATA" y "LA PRESTADORA", alguna clase de relación laboral, sino únicamente una de carácter civil, en ningún supuesto operará la figura jurídica de patrón, patrón solidario o sustituto; "LA DEPENDENCIA ESTATAL MUNICIPAL QUE CONTRATA", no adquiere ni reconoce obligación alguna de carácter laboral, a favor de "LA PRESTADORA", en virtud de no ser aplicables a la relación contractual que consta en este instrumento, No existe carácter obligatorio de conceder cualquier tipo de prestación, servicio o trámite".

También se estima considerar que la iniciativa pretende adicionar un artículo con una prestación social, que consiste en otorgar a todos los trabajadores 5 días por luto en caso de fallecimiento de un trabajador, pese a que esta prerrogativa no se contempla como tal, cierto es que, en las condiciones generales de trabajo de las dependencias, en general sí se contempla, por lo sensible de la naturaleza de suceso

Por ello es que, se considera necesario, como en otros casos, observar que en las mismas condiciones se encuentra la Ley Federal del Trabajo, de tal suerte que para el ámbito del servicio público existiría una prerrogativa superior para este gremio de trabajadores y no así para la iniciativa privada al menos en el estado de Guanajuato, con el objetivo de no crear condiciones de desigualdad. Ya que si bien es cierto no se desconoce la necesidad de la implementación de la propuesta, es necesario puntualizar qué principios que rigen la materia laboral, son de aplicación general, porque los derechos consagrados como lo establece la iniciativa se aplican de manera general con base en otros ordenamientos y los principios de la materia, lo que permite a los trabajadores en dicha situación tener esta prestación, ya sea vía condiciones generales de trabajo u otros ordenamientos que contemplen dicha prestación.

2. En la iniciativa se propone que este tipo de licencia se aplique ante la muerte, entre otras, de las personas que tengan parentesco por consanguinidad así como por afinidad. En ese sentido, se sugiere reflexionar sobre la conveniencia de poner un límite respecto del parentesco por consanguinidad y que este pudiera ser hasta el de primer grado, es decir, en el caso de hermanas o hermanos de la persona trabajadora, porque de no establecer ese límite, la disposición genérica aplicaría a los siguientes grados del parentesco por consanguinidad, lo que pudiera ser no razonable dada la lejanía de parentesco que se estaría dando.

Algo similar pasa cuando en la iniciativa se propone que este tipo de licencia aplique para los casos del denominado parentesco por afinidad, el que como se sabe por así disponerlo el artículo 348 del Código Civil para el Estado de Guanajuato, es el que se contrae por el matrimonio, entre el varón y los parientes de la mujer y entre la mujer y los parientes del varón.

En ese sentido, se sugiere reflexionar la conveniencia de que este tipo de parentesco también se incorpore, pues ello daría lugar a que ante la muerte por ejemplo de los progenitores, hermanos y demás parentela del varón o la mujer, se pudiera tener derecho a esta licencia, lo que se estima podría resultar desproporcionado conforme a la finalidad que la iniciativa pretende.

3. En la propuesta no se contempla el caso de aquellas personas trabajadoras que no tienen el estado civil de casados o bien viven bajo la modalidad de concubinato, por lo que se sugiere reflexionar sobre la inclusión de aquellas personas trabajadoras que viven con una pareja sin que se actualicen las dos modalidades previamente señaladas.

4. En la iniciativa no se contempla el procedimiento administrativo que se deberá seguir para hacer válida la licencia que se pretende incluir en la legislación, así como la consecuencia de no presentar en su momento el acta de defunción correspondiente. En ese sentido, es que se propone la siguiente redacción a la propuesta por la que se adiciona el artículo 23 Quinquies a la ley burocrática local:

"Artículo 23 QUINQUIES.- Las personas trabajadoras al servicio del estado y de los municipios, independientemente de su antigüedad, tendrán derecho a una licencia con goce de sueldo

> de cinco días hábiles, por el fallecimiento de cónyuge, concubina o concubinario, persona con la que viva como pareja, ascendiente o descendiente o con quienes tenga parentesco colateral en primer grado, así como del adoptante o adoptado.
>
> Cuando se presente el supuesto de licencia al que se refiere el párrafo anterior, la persona trabajadora deberá informar el suceso a la persona titular del órgano o área de su adscripción, quien lo hará del conocimiento por escrito a Recursos Humanos para la validación correspondiente. El permiso deberá aplicarse inmediatamente tras el fallecimiento. Los días de permiso estipulados en este artículo tienen el carácter de irrenunciables y no podrán ser compensados ni sustituidos por cantidad monetaria alguna.
>
> Dentro del plazo de treinta días naturales posteriores al deceso que motivó la licencia, se deberá presentar el acta de defunción correspondiente ante Recursos Humanos, para acreditar la legitimidad de la licencia. En el supuesto de no presentarse el acta o documento comprobatorio que justifique la procedencia de la licencia, se considerará que se otorgó sin goce de sueldo.

Por su parte, la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, destacó:

> II. Viabilidad de la iniciativa.
> Coincidimos con el reconocimiento del derecho al luto por el impacto que tiene en el desarrollo laboral de las personas trabajadoras: se destaca que este derecho ya está reconocido en las Condiciones Generales de Trabajo para las Dependencias, Entidades y Unidades de Apoyo de la Administración Pública del Estado de Guanajuato, recientemente actualizadas, y depositadas en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guanajuato el pasado 12 de noviembre.

III.11.2. Se celebró una mesa de trabajo con respecto a los alcances de la décima iniciativa en fecha 18 de noviembre de 2025, estando presente la diputada María Isabel Ortiz Mantilla, Rodrigo González Zaragosa y Juan Carlos Romero Hicks, integrantes de la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales; servidores públicos de la Coordinación General Jurídica de Gobierno del Estado, de la Secretaría de Finanzas, de la Secretaría d Gobierno, del Instituto Electoral del Estado de Guanajuato, de la Universidad de Guanajuato, de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato y el Tribunal de Justicia Administrativa, las y los asesores de los grupos parlamentarios de los partidos

políticos, así como la secretaría técnica de la comisión legislativa.

III.12.1. Con respecto a la décima primera propuesta, remitieron comentarios la Consejería Jurídica del Ejecutivo, la Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas del Congreso y la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato. Asimismo, emitió sus comentarios el municipio de Irapuato y se dieron por enterados los ayuntamientos de San Diego de la Unión, Doctor Mora, San Miguel de Allende, Santa Cruz de Juventino Rosas, Coroneo, Moroleón, Silao de la Victoria, Santiago Maravatio, Tarimoro, Villagrán, Uriangato, San Francisco del Rincón, y Cortazar.[76]

La Unidad de Estudio de las Finanzas Públicas del Congreso del Estado de Guanajuato, destacó:

> Al respecto le informo respetuosamente, que del análisis integral del contenido de la misma, y dado que el motivo de la solicitud de la Comisión que Usted preside fue para el análisis y posible identificación de un impacto presupuestal; le hago de su conocimiento que en los términos planteados en dicha iniciativa, considera un aspecto vinculado a reconocer un nuevo derecho de licencia con goce de sueldo a los servidores públicos al servicio del Estado y los Municipios en caso de que "abuelos, padres, hijos, hermanos, cónyuge o nietos" sufran un "accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o cuidados médicos en el hogar" condicionado a los periodos críticos del tratamiento, previo diagnóstico médico, que determine la temporalidad de dicho periodo; asimismo la propuesta destaca que la licencia debe ser solicitada a petición de parte y en caso de cónyuges, no podrá otorgarse a ambos de forma simultánea; estas licencias podrán solicitarse por uno y hasta veintiocho días, pueden ser las necesarias durante un periodo máximo de tres años sin que excedan de trescientos sesenta y cuatro días de licencia, mismos que no necesariamente deberán ser continuos, pero siempre contando con el previo diagnóstico médico ya indicado.
>
> Bajo lo anterior, es conveniente señalar que el planteamiento que se realiza obedece a situaciones extraordinarias que requieren de cuidados especiales; por otra parte, no se trata de una solicitud discrecional por parte del trabajador, sino que requieren la validación médica de la situación crítica, lo que limita el acceso a la licencia por parte de los trabajadores; considerado esto, el impacto presupuestal que tendrá es mesurado o casi nulo, dado que el

[76] Las opiniones y observaciones completas, así como los pronunciamientos a la iniciativa por parte de los sujetos consultados se encuentran en el autobús legislativo, dentro del expediente legislativo digital 181/LXVI-I, disponible a través del siguiente enlace: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/7041

ajusté operativo que implica suplir a la persona mientras goce de la licencia, pudiera ser resuelto mediante la redistribución de cargas entre la misma estructura a la que pertenece, o en caso extraordinario, en la contratación de personal para suplencia temporal del mismo; siendo en este último caso, que el efecto presupuestal será en atención a dicha contratación ya que el trabajador seguirá gozando de su sueldo en el periodo de ausencia; no obstante, se considera se trata de circunstancias extraordinarias que los mecanismos presupuestales vigentes pueden atender bajo los alcances de la presente propuesta.

El municipio de Irapuato, Guanajuato, destacó:

Primeramente, es necesario hacer mención que la salud es un derecho fundamental el cual se encuentra consagrado en los artículos 4 y 123 apartado B) fracción XI incisos a}; b), c) y d), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde en el primero se establece que •toda persona tiene derecho a la protección de la salud". Este derecho garantiza el acceso a servicios de salud y establece un marco jurídico para un sistema de salud; y en el segundo refiere al trabajo y previsión social, que atiende las necesidades de la población y los trabajadores del Estado, dicho lo anterior, es fundamental legislar con el fin de que los trabajadores del Estado y los Municipios puedan del mismo modo no solamente gozar de su esfera de derechos sino también salvaguardar su~ empleos y patrimonio en el ejercicio de estos, por lo tanto, esta Dirección a mi cargo considera viable las adiciones que se pretenden, sin omitir mencionar que debe considerarse la obligación del trabajador para aportar la documentación que justifique la solicitud de la licencia, además de que se requiere estricta vigilancia de las condiciones sociales en que se encuentran los trabajadores del estado y los municipios, así pues cabe señalar que las adiciones planteadas hacen referencia solamente a la madre o padre trabajador, excluyendo a quienes no son padres, con independencia si fueren responsables del cuidado de sus ascendentes en línea recta (padres).

Ahora bien, respecto a la adición del artículo 23 Quinquies, le manifiesto que en opinión de esta unidad administrativa se estima viable reconocer el derecho de los trabajadores al servicio del estado y los municipios para gozar de licencias para el cuidado de abuelos, padres, hijos, hermanos, conyugue o nietos, en caso de que estos sufran de accidentes, enfermedades graves, hospitalización, intervenciones quirúrgicas o cuidados en el hogar, sin embargo, se considera necesario establecer condiciones y requisitos específicos que se deberán tomar en cuenta al momento de otorgar o solicitar las licencias a las cuales se hace mención, por ejemplo si se requiere alguna antigüedad para tener derecho a la licencia que se plantea, tal y como se hace en los artículos 22 BIS y 75 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios; siendo indispensable además la observancia estricta y vigilancia de los requisitos para el otorgamiento de las licencias, para lograr los fines de la presente iniciativa.

Por su parte la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, refirió:

Ahora bien, actualmente la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los

Municipios, preceptúa:

Artículo 23 BIS.- Los padres trabajadores tendrán derecho a disfrutar de una licencia con goce de sueldo, de cinco días hábiles, en los siguientes casos:
I.- Por el nacimiento de un hijo;
II. - Por la adopción de un menor;

Artículo 23 TER.- El periodo de licencia con goce de sueldo será ampliado a quince días, en los siguientes casos:

V. Por enfermedad o accidente que ponga en grave peligro la vida, o que cause la muerte de sus menores hijos o de la madre de éstos.

En el caso del derecho tutelado en la fracción II del artículo 23 Bis y de la fracción V de éste artículo, el mismo se extenderá a las madres trabajadoras.

De la legislación burocrática antes citada se advierte que, tanto hombres y mujeres trabajadoras en el servicio público, tienen una licencia con goce de sueldo de 15 días hábiles, por enfermedad o accidente que ponga en peligro la vida o que cause la muerte de sus hijos(as) menores de edad o de la madre o padre de éstos.
Así, la iniciativa pretende adicionar un artículo 23 Quinquies y ampliar una licencia -con goce de sueldo- de uno y hasta veintiocho días, a supuestos de enfermedades o accidentes graves, así como para intervenciones quirúrgicas o cuidados médicos en el hogar durante los periodos críticos del tratamiento de los siguientes familiares: "abuelos, padres, hijos, hermanos, cónyuge o nietos".

Sin embargo, de aprobarse la iniciativa en sus términos, seguiría vigente lo dispuesto en la fracción V, del artículo 23 Ter (pues no es materia de la reforma), lo que se traduciría en que la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los Municipios regulara supuestos que podrían generar ambigüedad, por ejemplo:

De acuerdo al artículo 23 Ter, fracción V, si la enfermedad o accidente pone en grave peligro la vida del cónyuge y/o de los hijos o hijas menores de edad o fallecen, se conceden 15 días hábiles; y De acuerdo al artículo 23 Quinquies que se propone, si la enfermedad o accidente grave (de las cuales no se especifica la condición de que ponga en peligro la vida), que incluye hijos(as) mayores de edad, cónyuge, pero también "abuelos, padres, hermanos, o nietos", se podrán otorgar de 1 a 28 días hábiles.

Lo antes expuesto podría trastocar la congruencia sistemática del ordenamiento legal burocrático en su conjunto, ya que al coexistir porciones normativas similares se generarían supuestos como que durante el periodo crítico del tratamiento de una enfermedad o accidente grave que no ponga en peligro la vida de un "nieto" o "hermano" mayor de edad, se conceda una licencia de 28 días hábiles y por la enfermedad o accidente que sí ponga en grave peligro la vida de una hija o hijo menor de edad, se pretenda aplicar artículo 23 Ter, fracción V solo se

concedan 15 días hábiles.

Por tales motivos, sin desconocer el noble propósito que inspira la reforma propuesta, se estima oportuno valorar la redacción y la porción normativa donde pueda, efectivamente, contribuir al avance de los derechos laborales que se pretende ampliar a las personas trabajadoras del sector público, así como valorar las líneas y grados de parentesco señalados en la iniciativa, a fin de que se pueda atender de manera adecuada las necesidades implícitas que conlleva la trágica eventualidad de un acontecimiento de la naturaleza que se describe en la iniciativa.

Por su parte, la Consejería Jurídica del Ejecutivo, destacó:

I. Comentario general sobre la viabilidad de la propuesta.
Se consideran viables las iniciativas debido a que garantiza la progresividad de los derechos humanos, en particular con base a los principios rectores del interés superior de la niñez, el derecho a vivir en familia y la protección integral de niñas, niños y adolescentes.

Con la eliminación de la figura de la adopción simple al Código Civil constituye una acción legislativa, oportuna y jurídicamente necesaria, debido a que con la supresión responde al deber del Estado de garantizar que toda medida adoptada en relación con las personas menores de edad busque su bienestar presente y futuro, conforme a lo dispuesto en la Carta Fundamental, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

V. Comentarios Generales
V. I. Se coincide que las iniciativas propuestas son dables, sugiriendo con ello la necesidad de garantizar una integración plena del menor a la familia adoptiva y protegiendo con ello, sus derechos fundamentales, atendiendo a que se armoniza con las disposiciones Federales: el Código Civil Federal y Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

Con ello, se dota a la figura de adopción en la Entidad de una perspectiva de derechos de niñas, niños y adolescentes, conforme a lo que establece el principio de interés superior de la niñez y el principio de progresividad de los derechos humanos.

V.2. Asimismo, al fortalecer el marco jurídico estatal en materia de protección integral de las niñas, niños y adolescentes, mediante la incorporación explícita de la adopción como una medida especial de protección. La cual debe entenderse como una vía legítima, prioritaria y definitiva para restituir el ejercicio pleno de los derechos de niñas, niños y adolescentes, particularmente cuando no sea posible su reintegración al entorno familiar de origen; pero al mismo tiempo la adopción no deberá concebirse como un recurso excepcional o de última instancia, sino como un mecanismo eficaz y digno para garantizar el derecho a vivir en familia.

VI. Comentario en lo particular
En cuanto a las porciones normativas propuestas se tienen los siguientes comentarios:

VI.1 Por lo que refiere al artículo 37, no se tiene ningún comentario debido a que se avanza en tener un marco jurídico con una sola modalidad de adopción, adecuando la redacción normativa prevista en lo propuesto en las iniciativas que se analizan.

VI.2. En cuanto la derogación del Capítulo IV, De las anotaciones derivadas de la Adopción Simple, artículos del 88 al 92, no se tiene ninguna consideración debida que dicha figura dejaría de tener aplicación dentro del marco normativo civil vigente.

VI.3. En cuanto a los artículos:
1. Art. 346. La ley no reconoce más parentesco que los de consanguinidad y afinidad.
2. Art. 349. En la adopción, el parentesco confiere los mismos derechos y obligaciones que los derivados del parentesco consanguíneo.
3. Art. 453. El consentimiento referido a la adopción deberá manifestarse ante el Juez competente, quién hará saber de manera que no quede dudas a los que deban dar su consentimiento, sobre el contenido y alcance del acto.
4. Art. 456. Con la adopción la persona adoptada, se integra plenamente como miembro de la familia del adoptante, adquiriendo lazos de parentesco con todos los parientes de éste, como si hubiera filiación consanguínea. Correlativamente se extinguirán todos los vínculos consanguíneos con la familia del adoptado, subsistiendo los impedimentos para contraer matrimonio.

5. Art. 458. La resolución judicial que apruebe la adopción contendrá la orden al Oficial del Registro Civil, para que cancele en su caso el acta de nacimiento de la persona adoptada, así como para que levante el acta de nacimiento en la que figuren como padre o madre, él, la o los adoptantes; como hijo, la persona adoptada y como abuelos, los padres de aquél o aquellos, y demás datos que se requieran conforme a la ley, sin hacer mención de la adopción.
6. Art. 459. La adopción es plena e irrevocable cuando cause ejecutoria la sentencia que la pronuncie.

Se guarda proporcionalidad normativa con la armonización que se pretende, al igual establece una consecución de adecuaciones en la sistematización del articulado, dando de manera subsecuente la coherencia jurídica aplicada a los diversos preceptos jurídicos relacionados. Sugiriendo en la certeza y armonización al vínculo adoptivo y permite consolidar el régimen de derechos y obligaciones para todas las personas menores de edad adoptados, en estricto apego al principio del interés superior de la niñez.

VI.4. En cuanto al Capítulo VII, el que refiere a la Adopción Simple, corresponde a los artículos del 460 al 464 J, que se derogan, no se tiene ninguna consideración.

VI.5. Por lo que respecta a la Proción normativa que se refiere en el Art. 473. En la adopción, la patria potestad se ejerce en los términos señalados en este Código para los hijos consanguíneos, se considera que la modificación refuerza la idea de que la adopción plena constituye un vínculo jurídico equivalente al biológico, asegurando que el adoptante asuma todas las obligaciones y derechos parentales, incluyendo la guarda, educación, representación legal y

cuidado integral del menor de edad. De esta forma, se promueve la estabilidad familiar y se brinda certeza jurídica a todas las partes involucradas.

III.12.2. Se celebró una mesa de trabajo con respecto a los alcances de la décima primera iniciativa en fecha 18 de noviembre de 2025, estando presente la diputada María Isabel Ortiz Mantilla, Rodrigo González Zaragosa y Juan Carlos Romero Hicks, integrantes de la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales; servidores públicos de la Coordinación General Jurídica de Gobierno del Estado, de la Secretaría de Finanzas, de la Secretaría d Gobierno, del Instituto Electoral del Estado de Guanajuato, de la Universidad de Guanajuato, de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato y el Tribunal de Justicia Administrativa, las y los asesores de los grupos parlamentarios de los partidos políticos, así como la secretaría técnica de la comisión legislativa.

III.13.1. Con respecto a la décima segunda propuesta, remitieron comentarios la Consejería Jurídica del Ejecutivo, la Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas del Congreso, la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, el Instituto Electoral del Estado de Guanajuato, el Tribunal Electoral del Estado, el Tribunal de Justicia Administrativa y la Fiscalía General del Estado. Asimismo, se dieron por enterados los ayuntamientos de San Diego de la Unión, Doctor Mora, Santa Cruz de Juventino Rosas, Coroneo, Irapuato, Moroleón, Silao de la Victoria, Tarimoro, Uriangato, Cortazar, León, Pénjamo, Romita, San Miguel de Allende y Victoria.[77]

[77] Las opiniones y observaciones completas, así como los pronunciamientos a la iniciativa por parte de los sujetos consultados se encuentran en el autobús legislativo, dentro del expediente legislativo digital 221/LXVI-I, disponible a través del siguiente enlace: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/7176

La Consejería Jurídica del Ejecutivo, refirió lo siguiente:

I. Comentario general sobre la viabilidad de la propuesta.
Se considera viable en términos generales, por congruencia normativa con lo establecido en el artículo primero de nuestra Norma General y demás instrumentos internacionales en materia de prevención de cáncer.

VI. Comentarios

VI.1 Base constitucional
Como se refiere en la exposición de motivos de la iniciativa en análisis, en el artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el párrafo cuarto se establece:

«Artículo 40. - La mujer y...
Toda persona tiene...
Toda persona tiene...
Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución. La Ley definirá un sistema de salud para el bienestar, con el fin de garantizar la extensión progresiva, cuantitativa y cualitativa de los servicios de salud para la atención integral y gratuita de las personas que no cuenten con seguridad social.
...»

VI.2 Estándares Internacionales
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: refiere en su artículo 12; que los Estados Parte reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental. Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Parte en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para:

a) La reducción de la mortinatalidad y de la mortalidad infantil, y el sano desarrollo de los niños;
b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente;
c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas; d) La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia y servicios médicos en caso de enfermedad.

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial: en su artículo 5, inciso e) subinciso iv) menciona que los Estados parte se comprometen a garantizar el derecho a la salud pública, la asistencia médica, la seguridad y los servicios sociales.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: alude

en su artículo 12 que los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombre y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia, además, garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares: refiere en su artículo 28, los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán derecho a recibir cualquier tipo de atención médica urgente que resulte necesaria para preservar su vida o para evitar daños irreparables a su salud en condiciones de igualdad de trato con los nacionales del Estado de que se trate. Esa atención médica de urgencia no podrá negarse por motivos de irregularidad en lo que respecta a la permanencia o al empleo.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: en su artículo 25 consigna que los Estados Parte reconocen que las personas con discapacidad tienen derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación por motivos de discapacidad. Los Estados Parte adoptarán las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a servicios de salud que tengan en cuenta las cuestiones de género, incluida la rehabilitación relacionada con la salud. En particular, los Estados Parte:

a) Proporcionarán a las personas con discapacidad programas y atención de la salud gratuitos o a precios asequibles de la misma variedad y calidad que a las demás personas, incluso en el ámbito de la salud sexual y reproductiva, y programas de salud pública dirigidos a la población;

b) Proporcionarán los servicios de salud que necesiten las personas con discapacidad específicamente como consecuencia de su discapacidad, incluidas la pronta detección e intervención, cuando proceda, y servicios Consejería Jurídica del Ejecutivo Gobierno del Estado de Guanajuato destinados a prevenir y reducir al máximo la aparición de nuevas discapacidades, incluidos los niños y las niñas y las personas mayores;

c) Proporcionarán esos servicios lo más cerca posible de las comunidades de las personas con discapacidad, incluso en las zonas rurales;

d) Exigirán a los profesionales de la salud que presten a las personas con discapacidad atención de la misma calidad que a las demás personas sobre la base de un consentimiento libre e informado, entre otras formas mediante la sensibilización respecto de los derechos humanos, la dignidad, la autonomía y las necesidades de las personas con discapacidad a través de la capacitación y la promulgación de normas éticas para la atención de la salud en los ámbitos público y privado;

e) Prohibirán la discriminación contra las personas con discapacidad en la prestación de seguros de salud y de vida cuando éstos estén permitidos en la legislación nacional, y velarán

por que esos seguros se presten de manera justa y razonable;

f) Impedirán que se nieguen, de manera discriminatoria, servicios de salud o de atención de la salud o alimentos sólidos o líquidos por motivos de discapacidad.

Protocolo adicional a la convención americana sobre los Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador": en su artículo 10 refiere sobre el Derecho a la Salud:

Toda persona tiene derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social.
Con el fin de hacer efectivo el derecho a la salud los Estados parte se comprometen a reconocer la salud como un bien público y particularmente a adoptar las siguientes medidas para garantizar este derecho:

a. la atención primaria de la salud, entendiendo como tal la asistencia sanitaria esencial puesta al alcance de todos los individuos y familiares de la comunidad;
b. la extensión de los beneficios de los servicios de salud a todos los individuos sujetos a la jurisdicción del Estado;
c. la total inmunización contra las principales enfermedades infecciosas;
d. la prevención y el tratamiento de las enfermedades endémicas, profesionales y de otra índole;
e. la educación de la población sobre la prevención y tratamiento de los problemas de salud, y
f. la satisfacción de las necesidades de salud de los grupos de más alto riesgo y que por sus condiciones de pobreza sean más vulnerables.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 25, consigna en relación que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a toda su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
VI.3 #UnDíaContraElCáncer
Es una iniciativa legislativa que tiene por objetivo reformar leyes de carácter estatal en cada entidad federativa para otorgar un día con goce de sueldo a mujeres y hombres trabajadores del sector público estatal, para que puedan acudir anualmente a la realización de estudios médicos de mastografía, papanicolaou y antígeno prostático, a fin de que detectar de manera oportuna: cáncer de mama, cáncer cervicouterino y cáncer de próstata.

Esta Iniciativa ha sido presentada en ocho congresos estatales: Querétaro, Nuevo León, Estado de México, Veracruz de Ignacio de la Llave, Tlaxcala, Tabasco y Sinaloa. Ha sido aprobada por unanimidad y publicada en la gaceta oficial del estado en cuatro entidades federativas: Querétaro, Estado de México, Nuevo León y Durango.

Además, una de las mejores formas de proteger la salud, es la detección temprana, al detectar cualquier anomalía en su etapa más temprana, incluso antes de que aparezcan síntomas, puede reducir la probabilidad de propagación del cáncer y mejorar las posibilidades de tratamiento o incluso de curación.

De acuerdo con el Instituto Nacional del Cáncer, los chequeos médicos están en la lista de formas de prevenir el cáncer pues, aunque no lo evitan, permiten detectarlo y tratarlo a tiempo, mejorando el panorama y expectativas de quienes lo padecen.

El Instituto Electoral del Estado de Guanajuato, refirió lo siguiente:

Por otro lado, con la iniciativa propuesta se podría fortalecer el enfoque de trabajo digno, al reconocer que el entorno laboral debe propiciar el bienestar integral de la persona servidora pública perteneciente a una dependencia estatal o municipal, facilitando condiciones que le permitan ejercer de forma efectiva su derecho a la salud sin afectar su situación salarial, a la par de impulsar la cultura de la prevención como estrategia prioritaria para reducir la incidencia y mortalidad derivadas de esta enfermedad.

Consecuentemente, se estima jurídicamente viable y pertinente, toda vez que robustece el marco normativo nacional e internacional en materia de derechos humanos laborales y de protección a la salud.

Por lo antes expuesto, las consejerías electorales opinan que, de aprobarse dicha iniciativa en el ámbito de la libertad configurativa del Congreso del Estado, no entra en conflicto con la competencia que rige a este Instituto en la Constitución Política para el Estado de Guanajuato y en la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Guanajuato.

El Tribunal Electoral del Estado de Guanajuato, refirió lo siguiente:

La legislación en materia de derecho a la salud y su protección es compartida entre la Federación, los estados y los municipios, con el objetivo de asegurar que todas las personas tengan acceso a estos servicios de manera oportuna y con el más alto grado de calidad, de acuerdo con lo establecido en la Constitución y la ley general de la materia.

El Estado mexicano tiene la obligación constitucional y legal de proteger el derecho a la salud de todas las personas, asegurando el acceso a servicios de esta índole oportunos, profesionales, idóneos y responsables. Esta obligación se extiende a la prevención, promoción y atención, así como a la garantía de condiciones que permitan un estado de bienestar físico, mental y social. En los términos apuntados, este Tribunal considera que la iniciativa es acorde a su objetivo y se encuentra dentro del margen de libertad de configuración legislativa del Congreso del Estado.

Asimismo, la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de

Guanajuato, refirió lo siguiente:

> En este sentido, si bien actualmente la legislación burocrática consagra el derecho a un día de licencia al año con goce íntegro de sueldo, para someterse a la realización de exámenes médicos preventivos, la PRODHEG estima que la presente iniciativa, referente a otorgar a las trabajadoras y los trabajadores un permiso con goce de sueldo íntegro, de hasta cinco días al año, para la realización de exámenes médicos de prevención y detección de cáncer (de manera programada), el cual será extensivo a las personas que hayan sido previamente diagnosticadas con cáncer, en atención a que la posibilidad de recurrencia representa un riesgo permanente, se trata de una acción normativa que contribuye al disfrute del más alto nivel posible de salud de las personas que laboran en el servicio público en la Entidad y sus municipios.

El Tribunal de Justicia Administrativa refirió lo siguiente:

> En el estado de Guanajuato, la protección de la salud, es un imperativo, a fin de tener condiciones óptimas para el desarrollo de nuestra población, por ende, es vital el bienestar físico, mental y social del ser humano en su preservación, prolongación y mejoramiento de la calidad de vida humana.
>
> Es encomiable que el Estado se empeñe en asegurar el disfrute más amplio posible de los derechos pertinentes, dadas las circunstancias imperantes. Más aún, de ninguna manera se eliminan, como resultado de las limitaciones de recursos, las obligaciones de vigilar la medida de la realización o, más especialmente, de la no realización de los DESCA, y de elaborar estrategias y programas para su promoción, como cuando de la protección del derecho a la salud se trata.
>
> La lucha contra las enfermedades –en términos amplios– representa la práctica de esfuerzos individuales y colectivos del Estado para facilitar la creación de condiciones que aseguren a las personas asistencia y servicios médicos. La anterior opinión la emite el Pleno de este Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato, con la intención de aportar al trabajo legislativo, con el ánimo de construir un mejor estado de derecho y proporcionar seguridad jurídica a los particulares y a sus derechos humanos, reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por su parte, la Fiscalía General del Estado de Guanajuato, refirió lo siguiente:

> I. Marco constitucional y convencional [Derecho a la salud]. El derecho fundamental a la protección de la salud reconocido en el artículo 4o. de nuestra Carta Magna, ha sido interpretado por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableciendo

que tal prerrogativa tiene una proyección tanto individual o personal como una pública o social.

Respecto a la protección a la salud de las personas en lo individual, el derecho a la salud se traduce en la obtención de un determinado bienestar general integrado por el estado físico, mental, emocional y social de la persona, del que deriva otro derecho fundamental, consistente en el derecho a la integridad físico-psicológica.

De ahí que resulta evidente que el Estado tiene un interés constitucional en procurarles a las personas en lo individual un adecuado estado de salud y bienestar. Por otro lado, la faceta social o pública del derecho a la salud consiste en el deber del Estado de atender los problemas de salud que afectan a la sociedad en general, así como en establecer los mecanismos necesarios para que todas las personas tengan acceso a los servicios de salud.

Lo anterior comprende el deber de emprender las acciones necesarias para alcanzar ese fin, tales como el desarrollo de políticas públicas, controles de calidad de los servicios de salud, identificación de los principales problemas que afecten la salud pública del conglomerado social, entre otras.

En el ámbito internacional de los derechos humanos existen un número significativo de Tratados que aluden al derecho a la salud, siendo el más preciso el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, cuyo artículo 12 establece este derecho. En tal sentido, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales a través de la Observación General Núm. 14, ha establecido los lineamientos generales –obligatorios hacia los Estados Parte– sobre los alcances y contenidos del derecho a la salud, concretamente señalando lo siguiente: "La salud es un derecho humano fundamental e indispensable para el ejercicio de los demás derechos humanos.

Todo ser humano tiene derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud que le permita vivir dignamente. La efectividad del derecho a la salud se puede alcanzar mediante numerosos procedimientos complementarios, como la formulación de políticas en materia de salud…Al igual que todos los derechos humanos, el derecho a la salud impone tres tipos o niveles de obligaciones a los Estados Parte: la obligación de respetar, proteger y cumplir.
A su vez, la obligación de cumplir comprende la obligación de facilitar, proporcionar y promover. La obligación de respetar exige que los Estados se abstengan de injerirse directa o indirectamente en el disfrute del derecho a la salud. La obligación de proteger requiere que los Estados adopten medidas para impedir que terceros interfieran en la aplicación de las garantías prevista en el artículo 12.

Por último, la obligación de cumplir requiere que los Estados adopten medidas apropiadas de carácter legislativo, administrativo, presupuestario, judicial o de otra índole para dar plena efectividad al derecho a la salud." (Énfasis nuestro) Por su parte, la Ley General de Salud, en su artículo 77-bis 1, párrafo segundo, dispone que la protección a la salud, será garantizada por el Estado, bajo criterios de universalidad e igualdad, deberá generar las condiciones que permitan

brindar el acceso gratuito, progresivo, efectivo, oportuno, de calidad y sin discriminación a los servicios médicos, incluidas intervenciones quirúrgicas, farmacéuticos y hospitalarios que satisfagan de manera integral las necesidades de salud, mediante la combinación de intervenciones de promoción de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento y de rehabilitación, seleccionadas en forma prioritaria según criterios de seguridad, eficacia, efectividad, adherencia a normas éticas profesionales y aceptabilidad social.

En este contexto, la propuesta planteada en lo general coincide y aporta elementos al tópico inherente al derecho a la protección de la salud que se reconoce y consagra en la normativa Constitucional y legal citada supralíneas, así como en las disposiciones internaciones aludidas previamente, en beneficio de las y los servidores públicos del Estado y los Municipios de Guanajuato.

II. Reforma a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los Municipios para la realización de exámenes médicos preventivos. (Antecedente y texto legal vigente). El 28 de octubre de 2022 se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato, el Decreto Legislativo número 101, mediante el cual se adicionaron los artículos 22 bis y 46, fracción VI con un inciso G) a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los Municipios, en los siguientes términos: Artículo 22 BIS.

Los trabajadores del Estado y de los municipios que hayan laborado noventa días consecutivos tendrán derecho a un día de licencia al año con goce íntegro de sueldo, para someterse a la realización de exámenes médicos preventivos. Se deberá presentar el certificado médico expedido por una institución pública o privada de salud. Se deberá dar aviso quince días previos a la realización de los exámenes. Artículo 46. Son obligaciones de…: I a V. … VI. Conceder licencias a…: A al D. … E) Por razones de carácter personal del trabajador; F) En los casos comprendidos en el artículo 23 Bis de esta Ley; y G) Para someterse a la realización de exámenes médicos preventivos, en los términos del artículo 22 Bis de esta Ley. …»

En este sentido, en primer término se podría considerar que lo prospectado en la Iniciativa que ahora se analiza ya estaría contemplado de forma general (en sentido amplio) en los numerales 22 BIS en cita, y el propio 46 en que se busca incorporar una fracción nueva, no obstante no pasa desapercibido que el proyecto de reforma tiene una amplitud del plazo para dichos estudios, al considerar que el permiso para tales efectos puede ser de hasta cinco días y que no se condiciona el mismo a que se hayan laborado noventa días consecutivos, como se contempla en el texto vigente.

Por ello, a efecto de evitar alguna situación de incertidumbre o desigualdad de trato, así como por afinidad a lo que se pretende regular, se sugiere ponderar la conveniencia de que la reforma prospectada se armonice y plasme en el numeral 22 Bis, lo cual en automático actualizaría la correlativa obligación de las dependencias estatales y municipales, prevista en el artículo 46, fracción VI, inciso G). III. Ambigüedad y protección de la información contenida en los certificados médicos. La fracción XIII que se pretende adicionar al artículo 46 menciona que para otorgar a las y los trabajadores el permiso para la realización de exámenes médicos

deberán presentar certificado médico expedido por una institución de salud pública o privada correspondiente.

Al respecto, se recomienda complementar la redacción para efecto de precisar que el deber de presentar el certificado corresponde a las personas trabajadoras, pues en principio el numeral en cuestión se refiere a las obligaciones de las dependencias. De igual manera, se estima conveniente analizar si el certificado médico resulta un documento idóneo para acreditar que se acudió al examen, ya que el mismo puede contener información de carácter personal y sensible de la persona trabajadora, esto es, para mayor protección de la información personal consideramos conveniente precisar que dicha documental sólo dará cuenta de que él o la trabajador(a) se presentó a realizarse las pruebas y/o exámenes conducentes y no así datos sobre su estado de salud.

Finalmente, la Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas del Congreso del Estado, refirió lo siguiente:

Al respecto le informo respetuosamente, que del análisis integral del contenido de la misma, y dado que el motivo de la solicitud de la Comisión que Usted preside fue para el análisis y posible identificación de un impacto presupuestal; hago de su conocimiento que en los términos planteados en dicha iniciativa, considera un aspecto vinculado a otorgar, a las y los trabajadores, permiso con goce de sueldo íntegro, de hasta cinco días al año, para la realización de exámenes médicos de prevención y detección de cáncer, de manera programada, para lo cual deberán presentar certificado médico expedido por una institución de salud pública o privada correspondiente, aunado a lo anterior este derecho será extensivo a las personas que hayan sido previamente diagnosticadas con cáncer, en atención a que la posibilidad de recurrencia representa un riesgo permanente.

Bajo lo anterior, es conveniente señalar que el planteamiento que se realiza obedece a situaciones extraordinarias que requieren de prevención y control médico de forma especial por la recurrencia que representa; por otra parte, no se trata de una solicitud discrecional por parte del o la trabajadora, sino que requieren la validación que da un certificado de salud, lo que limita el acceso a los permisos a situaciones reales y concretas.

Considerado esto, el impacto presupuestal depende del ajusté operativo que implica suplir a la persona mientras goce del permiso y pudiera ser resuelto mediante la redistribución de cargas entre la misma estructura a la que pertenece, o en caso extraordinario, en la contratación de personal para suplencia temporal del mismo; siendo en este último caso, que el efecto presupuestal será en atención a dicha contratación ya que la o el trabajador seguirá gozando de su sueldo en el periodo de ausencia; no obstante, se considera se trata de circunstancias extraordinarias que los mecanismos presupuestales vigentes pueden atender bajo los alcances de la presente propuesta.

III.13.2. Se celebró una mesa de trabajo con respecto a los alcances de la décima segunda iniciativa en fecha 18 de noviembre de 2025, estando presente la diputada María Isabel Ortiz Mantilla, Rodrigo González Zaragosa y Juan Carlos Romero Hicks, integrantes de la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales; servidores públicos de la Coordinación General Jurídica de Gobierno del Estado, de la Secretaría de Finanzas, de la Secretaría d Gobierno, del Instituto Electoral del Estado de Guanajuato, de la Universidad de Guanajuato, de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato y el Tribunal de Justicia Administrativa, las y los asesores de los grupos parlamentarios de los partidos políticos, así como la secretaría técnica de la comisión legislativa.

III.14.1. Con respecto a la décima tercera propuesta, remitieron comentarios la Consejería Jurídica del Ejecutivo, la Procuraduría de los Derechos Humanos, la Fiscalía General, el Tribunal de Justicia Administrativa, el Instituto Electoral, el Tribunal Electoral, la Universidad de Guanajuato y el Instituto de Investigaciones Legislativas del Congreso del Estado de Guanajuato. Asimismo, se dieron por enterados los ayuntamientos de Doctor Mora, San Miguel de Allende, Santa Cruz de Juventino Rosas, Coroneo, Irapuato, Silao de la Victoria, Tarimoro, Uriangato, San Francisco del Rincón, Cortazar, Moroleón, San Diego de la Unión, Romita, León, San Luis de la Paz, Pénjamo, Yuriria y Abasolo.[78]

[78] Las opiniones y observaciones completas, así como los pronunciamientos a la iniciativa por parte de los sujetos consultados se encuentran en el autobús legislativo, dentro del expediente legislativo digital 279/LXVI-I, disponible a través del siguiente enlace: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/7327

La Consejería Jurídica del Ejecutivo, refirió lo siguiente:

I. Comentario general sobre la viabilidad de la propuesta.
La iniciativa propuesta contempla un fin noble, al buscar proteger y garantizar los derechos humanos de las y los trabajadores al servicio del Estado y de los Municipios, por lo cual se sugieren modificaciones en las porciones normativas propuestas por la y el iniciantes.

Además de considerar el análisis de los impactos presupuestal y de género con la finalidad de contar con los ajustes razonables, garantizando que la protección sea universal, y atienda a las necesidades diferenciadas para quien más lo requiera alineándose a los principios y características propias de los derechos humanos y en específico a gozar de una salud laboral óptima, estimándose viable por ser congruente con la Ley Federal del Trabajo, ordenamiento que de acuerdo a la artículo 116, fracción VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se formula propuesta de redacción.

VI. Comentarios Particulares.
VI.1. En cuanto a las porciones normativas Establecer periodos de descanso durante la jornada de trabajo, [...] no se les podrá obligar a permanecer de pie durante la totalidad de la jornada de laboral ni prohibirles tomar asiento, se tienen las siguientes consideraciones:

i. Siendo el referente las disposiciones emitidas por la STPS, en las definiciones de bipedestación estática, bipedestación dinámica y bipedestación prolongada, a basarnos en una clasificación de acuerdo a las funciones laborales, en tal sentido de tener la aplicabilidad para la prestación que se analiza, de acuerdo a la función o encomienda que se desarrolla.

ii. Con ello, se establece la factibilidad de proyectar un catálogo o protocolo debidamente estructurado, del cual deriven el peligro ergonómico para la prestación sugerida, pero al mismo tiempo algunas recomendaciones que impacten en mecanismos de impacto positivo en la salud.

VI.2. En cuanto a la parte [...]de acuerdo con la naturaleza del cargo, puesto y de las funciones de las personas trabajadoras, subcontratadas y prestadoras de servicios; [...], se estima pertinente, adecuar en apego a lo que se establece en la misma Ley en análisis, que contemplan en los artículos 4, 5 y 6, señalándose que:

Artículo 4. Los trabajadores al servicio del Estado y los municipios se clasifican en:
I. Trabajadores de base; II. Trabajadores de confianza; III. Trabajadores temporales, y IV. Trabajadores interinos.

Artículo 5. Es trabajador de base aquel que presta sus servicios en actividades o puestos cuya materia de trabajo sea permanente. Es trabajador temporal el que desempeña su trabajo a tiempo fijo u obra determinada. Es trabajador interino el que hace suplencias. El trabajo se entenderá prorrogado mientras perdure la causa que lo motivó.

Artículo 6. Son trabajadores de confianza los que realizan trabajos de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, cuando tengan carácter general, siendo, entre otros:

[...]»

VI.3. Por lo que respecta a porción normativa que compone el segundo párrafo, Los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, organismos autónomos y municipios, deberán proveer un número suficiente de asientos o sillas con respaldo a disposición de las personas trabajadoras, subcontratadas y prestadoras de servicios, mismas que deberán estar ubicadas en áreas específicas que para tal efecto se designen, en las mismas instalaciones del lugar de trabajo.

Se sugiere ponderar en la redacción la inclusión poderes Legislativo y Judicial, organismos autónomos y municipios, atendiendo a lo que prevalece en las normativa, esto derivado de lo que la propia Ley en análisis dispone y en coherencia con normativa orgánica y administrativa en donde se fundamentan especificaciones y particularidades en la organización del trabajo, en el caso propio del Poder Judicial, las Condiciones Generales del Trabajo del Poder Judicial del Estado de Guanajuato, o las Disposiciones de Recursos Humanos para el Poder Legislativo. Lo que se incorpora de la redacción propuesta

VI.4. Se considera necesario valorar lo dispuesto en el artículo 56 párrafo segundo de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato, de acuerdo a la incidencia de la misma, por lo que se sugiere se puedan llevar a cabo las acciones correspondientes y estimar las consideraciones de los 46 municipios, para la dictaminación.

VI.5. Es importante considerar incorporar en el proceso de análisis legislativo la evaluación ex ante, del impacto presupuestal y el impacto de género para ponderar de acuerdo al análisis correspondiente, y que se puedan tomar las decisiones, con la finalidad de tener un marco más contundente, en esa prospectiva que permita ejecutar las adecuaciones sugeridas por la y el iniciantes.

VI.6. Con el objeto de poder robustecer la claridad y coherencia de la redacción de la fracción propuesta, se sugiere se puedan contemplar, lo siguiente:

Capítulo V De las Obligaciones de los Titulares de las Dependencias

Artículo 46. Son obligaciones de los titulares de las dependencias a que se refiere el artículo 2 de esta ley:

I. a la XII. (...)

XIII. Establecer, con base en el respeto y garantía de los derechos humanos de las personas trabajadoras, periodos de descanso durante la jornada de trabajo, de acuerdo con la naturaleza del cargo, puesto y de las funciones desempeñadas; en ningún caso se les podrá obligar a permanecer de pie durante la totalidad de la jornada laboral ni prohibirles tomar

asiento, garantizando condiciones de trabajo dignas que no afecten su salud física y mental.

Las autoridades definidas en el artículo 1 de la presente Ley, deberán proveer un número suficiente de asientos o sillas con respaldo, preferentemente ergonómicos, a disposición de las personas trabajadoras; dichos asientos deberán ubicarse en áreas específicas que para tal efecto se designen, dentro de las mismas instalaciones del lugar de trabajo, procurando ajustes razonables para personas con discapacidad, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, personas adultas mayores y demás grupos en situación de vulnerabilidad.

En el marco de seguir fortaleciendo los derechos de las personas trabajadoras y previendo supuestos que impliquen una afectación a la salud laboral, es decir una redacción que proyecte la sintaxis en efectos proteger, respetar, garantizar y promover los derechos humanos de las y los trabajadores del Estado y los Municipios de Guanajuato.

VI.7. En el caso de las porciones normativas propuestas para los artículos transitorios SEGUNDO [...] permaneciendo vigentes los reglamentos existentes, en aquello que no se opongan al contenido de la presente Ley, y TERCERO. Se derogan todas las disposiciones legales y reglamentarias que contradigan o se opongan al presente decreto, no hay facultades para los órganos legislativos de derogar disposiciones reglamentarias, por lo que no compete al legislador indicar la no aplicación de disposiciones de este orden, puede si a partir de una reforma resultar inaplicable o incompatible una disposición reglamentaria, lo cual es diferente a la facultad de derogar.

La Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, refirió lo siguiente:

A juicio de la PRODHEG, la reforma representa un avance significativo para la protección de los derechos laborales y el bienestar de las personas que laboran en el sector público, al promover la dignificación del trabajo y fortalece la cultura de respeto a los derechos laborales con el propósito de garantizar pausas y espacios adecuados para el descanso.

Por su parte, la Fiscalía General del Estado refirió lo siguiente:

[…]

Ámbito de aplicación de la Ley en estudio. Si bien la propuesta de adición que nos ocupa, refiere tener el objetivo de «no sólo impactar a las personas trabajadoras al servicio del Estado a que se refiere el artículo 4 de la LTSEM, sino también a aquellos prestadores de servicios y/o personas subcontratadas por los poderes Ejecutivo, el Legislativo, el Judicial, los organismos autónomos y los municipios, que en sentido estricto no están bajo el régimen burocrático, y por ende, están en un estado de desprotección» (sic), cabe precisar que dicha Ley cuenta con un

ámbito de aplicación claramente delimitado, orientado a regular las relaciones laborales entre las instituciones públicas y las personas servidoras públicas sujetas al régimen burocrático estatal.

En ese sentido, se considera oportuno precisar en la dictaminación lo relativo a la cobertura de dicha ley, así como en particular ponderar la extensión de sus efectos a figuras jurídicas distintas, como las personas prestadoras de servicios o aquellas que participan en esquemas de subcontratación, pues ello no puede realizarse únicamente mediante la incorporación de referencias dentro de una fracción que establece obligaciones administrativas concretas, ya que ello podría generar incertidumbre jurídica respecto de la naturaleza y alcance de la propia Ley y del régimen jurídico aplicable a dichas figuras. En ese sentido, resulta necesario ajustar lo pretendido y la terminología empleada, en armonía a lo establecido en la ley.

Previsión presupuestaria. • Es menester contar con un diagnóstico sobre los diversos rubros de impacto, y en tal sentido valorar prever en los artículos transitorios las disposiciones necesarias relativas a tales incidencias y la previsión del gasto presupuestario que pudiera derivarse de la implementación de la reforma, a fin de garantizar su adecuada operatividad y viabilidad administrativa. Comentarios adicionales:

1. Resulta pertinente considerar la naturaleza propia del servicio público, regularidad e ininterrupción de las funciones institucionales, particularmente en aquellas áreas vinculadas con la atención a la ciudadanía, la seguridad pública, la procuración y administración de justicia o la prestación de servicios esenciales. Si bien la finalidad de establecer períodos de descanso y condiciones ergonómicas adecuadas es legítima, la organización de la jornada laboral en el sector público debe contemplar la continuidad del servicio.

2. Ponderar la pertinencia de replantear la redacción de la fracción XIII del art. 46 de la Ley local en sentido positivo1, atendiendo a su propia sistemática. Por ejemplo: Se garantizará a las personas trabajadoras el acceso a asientos y la posibilidad de utilizarlos durante su jornada laboral.

3. Siendo el referente más reciente e inmediato en la materia (no vinculante pero factible y recomendable tener en la conducente base referencial), se sugiere utilizar conceptos y terminología aludida en las «Disposiciones sobre los factores de riesgos de trabajo para garantizar el derecho al descanso durante la jornada laboral de las personas trabajadoras en bipedestación en los sectores de servicios, comercio, centros de trabajo análogos y establecimientos industriales» emitidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicadas en el DOF el 17 de julio de 2025.

4. Se sugiere valorar la redacción de las porciones normativas propuestas en los artículos transitorios SEGUNDO y TERCERO, pues si bien una reforma legal puede generar la inaplicabilidad o incompatibilidad de disposiciones reglamentarias, ello no equivaldría a prever expresamente su derogación, por lo que resultaría pertinente ajustar la redacción.

5. Se sugiere valorar la conveniencia de extender el plazo previsto para la emisión o adecuación

de los reglamentos correspondientes, toda vez que la reforma federal otorgó un plazo de 180 días para la adecuación normativa interna.

El Tribunal de Justicia Administrativa, destacó:

La iniciativa analizada parte de una intención adecuada al buscar incorporar condiciones de trabajo más saludables para las personas servidoras públicas mediante descansos razonables y el uso de asientos con respaldo. Mas su implementación exige un desarrollo normativo complementario que considere las particularidades del servicio público y la necesidad de establecer criterios técnicos, operativos y organizacionales que permitan equilibrar la protección de la salud laboral con la adecuada operación de las dependencias estatales y municipales.

En todo caso, resulta esencial no perder de vista que la función pública está orientada al interés general y exige la prestación continua, eficiente y oportuna de los servicios que se brindan a la ciudadanía.

Por ello, cualquier medida derivada de esta reforma no debe generar interrupciones, retrasos o afectaciones en la atención de trámites y gestiones que forman parte de la vida diaria de las personas. La reglamentación secundaria deberá garantizar que los descansos y condiciones ergonómicas se implementen sin mermar el funcionamiento del servicio público, preservando siempre su naturaleza esencial de servicio permanente.

La anterior opinión la emite el Pleno de este Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato, con la intención de aportar al trabajo legislativo, con el ánimo de construir un mejor estado de derecho y proporcionar seguridad jurídica a los particulares y a sus derechos humanos, reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Tribunal Electoral del Estado de Guanajuato, destacó:

La reforma y/o adición al artículo 46 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, se encuentra dentro del margen de libertad de configuración parlamentaria del Congreso del Estado, siendo, además un proceso de armonización legislativa con las recientes reformas y adiciones hechas a la Ley Federal del Trabajo.

El Instituto Electoral del Estado de Guanajuato, destacó:

De la exposición de motivos, se advierte que lo que se pretende es la adición de la citada fracción (XIII), con el propósito homologar la regulación laboral en materia de descanso y

condiciones ergonómicas conocida comúnmente como «Ley Silla» para las personas trabajadoras al servicio del estado y los municipios de Guanajuato, para con ello, garantizar que cuenten con periodos de descanso y asientos con respaldo durante su jornada laboral.

La iniciativa propone no solo impactar a las personas trabajadoras al servicio del estado que refiere el artículo 4 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, sino también a aquellos prestadores de servicios y/o personas subcontratadas por los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como por los organismos autónomos y los municipios, que en sentido estricto no están bajo el régimen burocrático.

Respecto a su contenido, se tiene en consideración que el diecinueve de diciembre de dos mil veinticuatro, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, para proveer el número suficiente de asientos o sillas con respaldo, a todas las personas trabajadoras en los sectores de servicios, comercio y centros de trabajo análogos, así como en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo, para la ejecución de sus funciones o para el descanso periódico durante la jornada laboral.

En cuanto al tema, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomienda que cuando sea necesario desarrollar un trabajo de pie, se debe disponer de una silla o una esterilla a las personas trabajadoras y permitirle sentarse a intervalos regulares. En México, a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, se contempla la obligación de las personas empleadoras de proporcionar un asiento o una silla con respaldo a las personas que trabajen de pie en su jornada, mismos que deben ser identificados en función de los riesgos a los que se expongan y para evitar enfermedades de trabajo.

De igual forma, el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos prescribe que: «Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración en el trabajo y a vacaciones periódicas pagadas», disposición que es replicada en el artículo 7, inciso d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Asimismo, el tiempo de trabajo se trata de forma progresiva en diversos convenios de la OIT. Así, el derecho al descanso de las personas trabajadoras se relaciona con la protección de la salud física y mental de los trabajadores como parte del desarrollo de su libre personalidad, pero también como garantía para promover mayor productividad laboral y, por tanto, de crecimiento económico de los países.
Según la OIT (2018), «la regulación del tiempo de trabajo también puede contribuir a resolver problemas sociales, incluido, en particular, el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, y a preservar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores».

Por lo tanto, queda claro por qué las cuestiones relativas al tiempo de trabajo y los períodos de descanso han ocupado durante mucho tiempo un lugar central en los debates, no sólo entre trabajadores y empleadores sino en la sociedad en general (OIT, 2018: 3). De igual forma, la OIT considera que las pausas de descanso son indispensables para reducir la acumulación de cansancio y con ello ayudar a reducir el estrés relacionado con las actividades productivas.

Precisado lo anterior, se considera que: 1. De aprobarse la propuesta de iniciativa materia de opinión coadyuvaría al cumplimiento de las normas oficiales mexicanas NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-funciones y actividades; así como la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

No obstante, se sugiere tener presente que a diferencia de las personas trabajadoras a que se refiere en la Ley Federal del Trabajo, la mayoría de quienes se encuentran al servicio del Estado y de los municipios laboran de forma sentada, por lo que en pleno respeto a su libertad legislativa, se podría analizar que se incorpore en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, lo relativo a las pausas activas, esto es, que el empleador permita a las personas trabajadoras puedan levantarse de su silla para realizarlas, en cumplimiento de la norma oficial mexicana NOM-036-1-STPS-2018, que se enfoca en los factores de riesgo ergonómico en el trabajo, especialmente en el manejo manual de cargas, movimientos repetitivos y posturas forzadas.

El aludido ordenamiento no define explícitamente las pausas activas6; sin embargo, obliga a las empresas o entes patronales a: • Identificar y analizar los riesgos ergonómicos en los puestos de trabajo. • Implementar medidas preventivas, como rotación de tareas y capacitación en técnicas seguras. • Promover el ejercicio entre los empleados expuestos a dichos riesgos.

2. Respecto de la iniciativa, se advierte, que como lo expresan las diputaciones iniciantes en su exposición de motivos, pretende ir más allá de la regulación objeto de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, al incorporar lo concerniente a aquellos prestadores de servicios y/o personas subcontratadas por los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como por los organismos autónomos y los municipios.

De esta forma, de acuerdo con lo establecido en sus artículos 1 y 4, este ordenamiento legal rige las relaciones de trabajo entre el Estado, los municipios y sus personas trabajadoras, señalando que dichas personas son: I. de base; II. de confianza; III. temporales y IV. interinos.

Por tanto, se sugiere que la adición de la fracción XIII al artículo 46, se ciña a dicha clasificación y se prescinda de lo relativo a personas «subcontratadas y prestadoras de servicios». Por último, una vez analizada la iniciativa por las consejerías electorales de este Instituto a la luz del marco normativo previsto en la Constitución Política para el Estado de Guanajuato y en la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Guanajuato, no se advierte que su contenido entre en conflicto con las disposiciones jurídicas que rigen el ámbito de competencia de esta autoridad electoral local.

La Universidad de Guanajuato, destacó:

De manera general podemos señalar que, además de los beneficios de armonizar el marco legal estatal con los principios constitucionales y convencionales, así como de la citada reforma

a la Ley Federal del Trabajo tendente a impulsar el trabajo digno y la salud laboral, impactado en la calidad de vida y salud de miles de personas al servicio del Estado, lo cual a su vez, se traduce en una fuerza laboral más productiva y reduce la carga económica asociada a tratamientos médicos e incapacidades, tal y como lo expone la iniciativa que nos ocupa; también es importante mencionar la previsión de un impacto presupuestal considerable, al generarse un gasto para los erarios estatal y municipales que deberá destinarse a la adquisición de sillas y mobiliario ergonómico, sugiriendo respetuosamente que se contemple ello en la iniciativa respecto a la fuente de financiamiento para los nuevos gastos.

En este sentido, se recomienda considerar que conforme al artículo 37 Bis1 de la Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado y los Municipios de Guanajuato, cuando una iniciativa que se presente al Congreso implique aumento o creación de gasto, el Ejecutivo del Estado por conducto de la Secretaría de Finanzas, realizará una estimación del impacto presupuestal de la iniciativa de decreto, el cual deberá sujetarse a la capacidad financiera del Estado y deberá formar parte del dictamen que apruebe el órgano legislativo.

De ahí que, con el ánimo de enriquecer el proyecto de iniciativa, atentamente se sugiere valorar esta propuesta conforme a la viabilidad y disponibilidad de los recursos financieros del Estado, tomando en consideración la opinión que realice la Secretaría de Finanzas como área del gobierno del estado encargada de administrar la hacienda pública de la entidad y formular e integrar la presupuestación del gasto público estatal.

El Instituto de Investigaciones Legislativas del Congreso del Estado de Guanajuato, destacó:

Por encomienda de la Comisión de Salud, Gobernación y Grupos Vulnerables, se efectuó el estudio de la iniciativa presentada por integrantes del Grupo Parlamentario Movimiento Ciudadano, que propone reformar el artículo 46, fracción XIII, de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios para incorporar las disposiciones conocidas como Ley Silla. Se reconoce que la armonización legislativa constituye un proceso indispensable para garantizar la efectiva aplicación de los derechos humanos en México.

Esta implica adecuar la legislación local a los estándares internacionales y federales, como es el caso de la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo del 19 de diciembre de 2024, que establece a nivel nacional la obligación para empleadores de proporcionar periodos de descanso y condiciones ergonómicas en el ámbito laboral. El artículo 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos obliga a los Estados a adoptar las medidas legislativas necesarias para hacer efectivos los derechos fundamentales, principio ratificado por la Constitución Política de México y la jurisprudencia nacional. Esta obligación no se limita a la creación de normas, sino que abarca la implementación de políticas públicas y reglamentos que aseguren su cumplimiento práctico.

La incorporación de periodos de descanso durante la jornada laboral, así como la provisión de un número suficiente de sillas con respaldo, tiene un impacto positivo indudable en la salud y bienestar de las personas trabajadoras. La prevención de enfermedades musculoesqueléticas, la reducción de riesgos derivados de la bipedestación prolongada y la mejora en la calidad de vida laboral son beneficios evidentes, que además promueven la productividad y disminuyen el ausentismo laboral por motivos de salud. Se subraya que el respeto a estos derechos es una manifestación directa de garantías fundamentales relacionadas con la salud ocupacional, la igualdad de género, la prevención de riesgos laborales y la dignidad en el trabajo, consolidando un entorno laboral más justo, equitativo y humano.

La Ley Silla representa una oportunidad para transformar realidades históricamente ignoradas y poner fin a prácticas que pueden afectar gravemente la integridad física y emocional de los servidores públicos. Respecto a la inclusión de personas trabajadoras subcontratadas y prestadoras de servicios en la proposición, es necesario señalar que la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos rige únicamente las relaciones laborales directa entre el Estado o municipios y sus trabajadores, conforme al artículo 1. Por ello, para mayor seguridad jurídica y efectividad práctica, se recomienda que estos grupos sean contemplados en los reglamentos internos de las dependencias, como lo establece el transitorio segundo de la iniciativa.

Finalmente, el Instituto de Investigaciones Legislativas considera viable la reforma propuesta. Su implementación no solo constituye el cumplimiento de una norma técnica, sino el ejercicio de una política pública orientada a proteger derechos humanos fundamentales, dignificar las condiciones laborales y proveer un ambiente laboral saludable en el sector público de Guanajuato.

III.14.2. Se celebró una mesa de trabajo con respecto a los alcances de la décima tercera iniciativa en fecha 22 de abril de 2026, estando presentes las personas diputadas Susana Bermúdez Cano, María Isabel Ortiz Mantilla y Juan Carlos Romero Hicks integrantes de la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales. Asimismo, servidores públicos de la Coordinación General Jurídica, de la Secretaría de Gobierno, de la Secretaría de Derechos Humanos, de la Secretaría de Salud, de la Secretaría de las Mujeres, de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, del Instituto Electoral del Estado, del Tribunal de Justicia Administrativa, de la Fiscalía General del Estado y de la Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas del Congreso. Las y los asesores de los grupos parlamentarios de los partidos políticos, así como la secretaría técnica de la comisión legislativa.

III.14.1. Con respecto a la décima cuarta propuesta, remitieron comentarios el Poder Judicial del Estado, la Procuraduría de los Derechos Humanos, el Tribunal de Justicia Administrativa, el Instituto Electoral y el Tribunal Electoral del Estado de Guanajuato. Asimismo, se dieron por enterados los ayuntamientos de Doctor Mora, San Miguel de Allende, Santa Cruz de Juventino Rosas, Irapuato, Tarimoro, Uriangato, San Francisco del Rincón, Cortazar, Moroleón, San Diego de la Unión, León, Yuriria, Celaya, San Felipe y Jaral del Progreso.[79]

Por su parte el Poder Judicial del Estado de Guanajuato, destacó:

> La iniciativa del Grupo Parlamentario de MORENA busca incorporar la igualdad sustantiva, la perspectiva de género y la no discriminación en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios. Su objetivo principal es eliminar la brecha salarial y garantizar entornos laborales libres de violencia hacia las mujeres.
>
> La iniciativa que se comenta obedece a las reformas hechas por el legislador federal por las que se reformaron y adicionaron los artículos 40., 21, 41, 73, 116, 122 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género, las que se encuentran publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 15 de noviembre de 2024[1]; además del paquete de reformas publicadas en también En el Diario Oficial de la Federación en fechas 15 de enero de 2026[2], que reformó 17 ordenamientos federales, entre ellos la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.
>
> En ese sentido, la propuesta de iniciativa que se comenta es acorde con las reformas federales apuntadas, toda vez que pretende incorporar en la legislación estatal los cambios hechos a nivel federal.
>
> Los puntos clave de la propuesta legislativa que se comenta son:
> • Igualdad Sustantiva: Mandato obligatorio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
> • Eliminación de Brecha Salarial: Acciones concretas para asegurar la misma remuneración por

[79] Las opiniones y observaciones completas, así como los pronunciamientos a la iniciativa por parte de los sujetos consultados se encuentran en el autobús legislativo, dentro del expediente legislativo digital 421/LXVI-I, disponible a través del siguiente enlace: https://www.congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/7666

trabajo de igual valor.

La Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, destacó:

• Análisis
El 15 de noviembre de 2024, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto3 por el que se reforman los artículos 4, 21, 41, 73, 116, 122 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género. Asimismo, en las disposiciones transitorias se estableció que las entidades federativas deben armonizar el marco jurídico correspondiente para adecuarlo al contenido del presente decreto en un plazo que no excederá de 180 días a partir de la entrada en vigor del mismo.

Por tal motivo, el 24 de noviembre de 2025, en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato, se publicó el Decreto Legislativo 1054, que armoniza la Constitución local, estableciéndose lo siguiente: Artículo 1°, párrafo sexto: Esta Constitución reconoce y protege la participación de las mujeres en el desarrollo del estado, garantiza el derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres y promueve la paridad de género. Las autoridades adoptarán las medidas, para erradicar la discriminación, la desigualdad de género, la brecha salarial y toda forma de violencia contra las mujeres.

[…]

Artículo 2, párrafo noveno y duodécimo:
Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo, género ni nacionalidad u origen étnico;

[. . .]

Las leyes establecerán los mecanismos para reducir y erradicar la brecha salarial de género.
[. . .]

Artículo 134. Todo funcionario o empleado público, bajo el principio de trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo ni el género, recibirá por sus servicios, el sueldo o salario determinado por la Ley, mismo que no podrá ser renunciable.

De igual forma, a nivel federal, para dar cumplimiento al mandato establecido en la Constitución de la República, en fecha 15 de enero de 2026, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto5 por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de múltiples ordenamientos jurídicos, entre los que se encuentra, para efectos de la presente opinión, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, que disponen:

[. . .]

Artículo Cuarto.- Se adicionan los párrafos tercero y cuarto y, se recorren en su orden los actuales, al artículo 32 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 32.- ...
A trabajo igual, desempeñado en las mismas condiciones y jornada, deberá corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo ni el género.

En cumplimiento de las obligaciones del Estado de eliminar la brecha salarial de género, se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales y garantizar la igualdad sustantiva, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.

[. . .]

Artículo Décimo Cuarto.- Se reforman los artículos 2o., primer párrafo; 3o., primer párrafo y 56 y, se adiciona un segundo y tercer párrafos al artículo 16, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, en un entorno libre de violencias y con respeto pleno a los derechos humanos.

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad sustantiva ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes, en un entorno laboral libre de discriminación y violencias.

Artículo 16.- ...
En las empresas y establecimientos, tanto las personas trabajadoras como empleadoras deberán contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de discriminación y violencias hacia las mujeres.

Las personas empleadoras capacitarán a su personal para prevenir y eliminar las violencias contra las mujeres.

Artículo 56.- Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo,

género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley, garantizando además un entorno libre de violencias y discriminación en todas sus formas.

Por su parte, en el artículo cuarto transitorio del citado Decreto fecha 15 de enero de 2026, se establece:

Las autoridades competentes de la Federación, las entidades federativas, los municipios y las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, deberán llevar a cabo las adecuaciones legislativas y reglamentarias correspondientes y, en su caso, suscribir los instrumentos necesarios para dar cumplimiento a lo dispuesto en el presente Decreto, en un plazo no mayor a 180 días hábiles.

Bajo las consideraciones anteriores, se advierte que la presente iniciativa se trata de una armonización, toda vez que, coincide en esencia, con lo dispuesto en las recientes reformas efectuadas a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios con lo dispuesto tanto a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, así como a la Ley Federal del Trabajo.

Es decir, en la iniciativa se contemplan porciones normativas relativas al cumplimiento de las obligaciones del Estado para eliminar la brecha salarial de género, promover acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales y garantizar la igualdad sustantiva, así como la capacitación para prevenir y eliminar las violencias contra las mujeres en los entornos laborales burocráticos en la entidad; por tanto, en términos generales, la PRODHEG, se pronuncia a favor del contenido de la iniciativa.

El Instituto Electoral del Estado de Guanajuato, destacó lo siguiente:

[…]

El 15 de noviembre de 2024 se publicó en el Diario Oficial de la Federación una reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos mediante la cual se incorporó de manera expresa el principio de igualdad sustantiva y el mandato de «a trabajo igual, salario igual», con el propósito de prohibir la brecha salarial por razones de género. Asimismo, se reconoció el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y se fortaleció la perspectiva de género. En congruencia con lo anterior, el 15 de enero de 2026 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación reformas a 17 ordenamientos legales. Entre las principales destacan la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres —antes denominada Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres—, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional. Estas modificaciones fortalecen el principio de igualdad sustantiva y el derecho a una vida libre de violencia.

El artículo Cuarto Transitorio de la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres establece lo siguiente: «Las autoridades competentes de la Federación, las entidades federativas, los municipios y las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, deberán llevar a cabo las adecuaciones legislativas y reglamentarias correspondientes y, en su caso, suscribir los instrumentos necesarios para dar cumplimiento a lo dispuesto en el presente Decreto, en un plazo no mayor a 180 días hábiles». (Lo resaltado es propio).

El 24 de noviembre de 2025 se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato, número 234, tercera parte, el Decreto Legislativo 105, mediante el cual se reformó la Constitución Política para el Estado de Guanajuato para establecer la obligación del Estado de garantizar la igualdad sustantiva de las mujeres y la paridad de género, así como de adoptar medidas para erradicar la discriminación, la desigualdad de género, la brecha salarial y toda forma de violencia contra las mujeres.

Bajo tales consideraciones, el artículo 14 de la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres prevé: «Los Congresos de las Entidades Federativas, con base en sus respectivas Constituciones, expedirán las disposiciones legales necesarias para promover los principios, políticas y objetivos que sobre la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres prevén la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley». (Lo resaltado es propio).

De esta forma, se advierte que la iniciativa deriva de las reformas constitucionales y legales antes señaladas, así como de la obligación de armonizar la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, en atención al principio de progresividad de los derechos humanos en materia laboral. Lo anterior, porque ésta tiene como propósito dar cumplimiento a las disposiciones constitucionales en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género y no discriminación, en un marco de respeto a los derechos humanos. De igual forma, busca eliminar la brecha salarial de género mediante la promoción de acciones orientadas a erradicar prácticas de desigualdad, fomentar un entorno laboral libre de discriminación y de violencia contra las mujeres, y fortalecer la capacitación y sensibilización del personal, tanto operativo como directivo, sobre las condiciones de igualdad que deben prevalecer en las relaciones laborales.

Respecto a la capacitación, es de destacarse que de aprobarse las reformas y adiciones que se proponen en la iniciativa, complementaría las disposiciones aprobadas por el Congreso del Estado mediante el Decreto Legislativo número 235 publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato número 231, segunda parte del 20 de noviembre de 20234. En consecuencia, la propuesta que se contiene en la iniciativa se considera pertinente, ya que fortalece los principios de justicia laboral e igualdad, al garantizar que las personas trabajadoras al servicio del Estado y de los municipios, en particular las mujeres, cuenten con un nivel de protección igualitario, libre de violencia, discriminación y desigualdad salarial, sin distinción derivada de la naturaleza administrativa de su relación laboral.

No obstante, en pleno respeto a la libertad legislativa del congreso local, en caso de aprobarse la iniciativa, se sugiere lo siguiente:

1. Se sugiere incluir en el artículo 1, párrafo tercero, que se propone, un reenvío a la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato, para que se consideren las definiciones de igualdad sustantiva y perspectiva de género que se establecen en el artículo 5 de dicha legislación estatal.

2. En el artículo 29, párrafo segundo, se emplea el desdoblamiento "dependencias y entidades" para referirse a la administración pública centralizada y descentralizada. No obstante, en el primer párrafo del mismo artículo y, en general, a lo largo de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los Municipios, se utiliza de manera genérica el término "dependencia". Por ello, se recomienda uniformar la terminología para referirse a los órganos de la administración pública estatal y municipal, tanto centralizados como descentralizados.

3. En cuanto a la adición que se propone al artículo 43, fracción XII, se recomienda partir de un enfoque de derechos humanos más amplio para después precisar el tema específico de la iniciativa. De esta forma se evita ser restrictivos en cuanto a los contenidos que deberían tener los cursos de capacitación de las personas servidoras públicas.

Una redacción alternativa, en este sentido, puede ser la siguiente: "XII. Asistir a los cursos de capacitación que determinen las dependencias, orientado a mejorar su preparación y eficiencia, así como aquellos dirigidos a respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas, incluidos aquellos para fortalecer la igualdad sustantiva, perspectiva de género y la no discriminación, así como a prevenir y eliminar las violencias en contra de las mujeres". Asimismo, se formula la misma recomendación respecto del artículo 46, fracción XII. Se sugiere adoptar un enfoque amplio de derechos humanos en la capacitación que las personas titulares de las dependencias deben proporcionar al personal y, posteriormente, precisar los contenidos relativos a igualdad de género, no discriminación, así como a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

4. Por último, se recomienda incluir el acoso y hostigamiento laboral como formas especiales de violencia laboral en el artículo 53, fracción I. La disposición podría quedar en los términos siguientes: "I. Cuando el patrón o sus representantes incurrieren en faltas de probidad y honradez, actos de discriminación, actos de violencia laboral, incluidos el acoso y hostigamiento laboral, hostigamiento y acoso sexual, amagos, injurias o malos tratos, así como represalias por denunciar o participar en procedimientos relacionados con dichos actos...".

Finalmente, resta establecer, que las consejerías electorales opinan que dicha iniciativa, de aprobarse, no entra en conflicto con la competencia que rige a este Instituto en la Constitución Política para el Estado de Guanajuato y en la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Guanajuato.

Por su parte, el Tribunal Electoral del Estado de Guanajuato, destacó lo siguiente:

> […]
>
> La propuesta de reforma a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios se considera legalmente viable, en virtud de guardar armonía con las recientes modificaciones realizadas a los ordenamientos federales y locales en materia de igualdad sustantiva. En los términos apuntados, este Tribunal estima que la iniciativa, de manera general, se encuentra dentro del margen de libertad de configuración legislativa del Congreso del Estado.

El Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato, destacó lo siguiente:

> Las modificaciones propuestas a los artículos 1, 29, 43, 46 y 53 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios reflejan la intención de fortalecer la protección de los derechos laborales de las personas servidoras públicas, incorporando criterios que promueven la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la capacitación institucional en materia de perspectiva de género y la prevención de conductas de violencia o discriminación en el ejercicio del servicio público.
>
> En términos generales, la iniciativa se considera jurídicamente viable en cuanto contribuye a actualizar el marco normativo estatal en congruencia con los estándares constitucionales y convencionales en materia de derechos humanos No obstante, durante el proceso legislativo correspondiente podría valorarse la pertinencia de analizar algunos aspectos relacionados con la implementación y seguimiento de las disposiciones propuestas, a efecto de procurar su adecuada articulación con otros ordenamientos del ámbito estatal que regulan la prevención y atención de conductas de violencia o discriminación en el servicio público.
>
> Ello permitiría fortalecer la coherencia del marco jurídico estatal y contribuir a que los principios incorporados en la reforma se traduzcan en acciones institucionales que favorezcan entornos laborales más seguros, respetuosos e igualitarios dentro de la administración pública. La anterior opinión la emite el Pleno de este Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato, con la intención de aportar al trabajo legislativo, con el ánimo de construir un mejor estado de derecho y proporcionar seguridad jurídica a los particulares y a sus derechos humanos, reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

III.14.2. Se celebró una mesa de trabajo con respecto a los alcances de la décima cuarta iniciativa en fecha 22 de abril de 2026, estando presentes las personas diputadas Susana Bermúdez Cano, María Isabel Ortiz Mantilla y Juan Carlos Romero Hicks integrantes de la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales. Asimismo, servidores públicos de la Coordinación General Jurídica, de la Secretaría de Gobierno, de la Secretaría de Derechos Humanos, de la Secretaría de Salud, de la Secretaría de las Mujeres, de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, del Instituto Electoral del Estado, del Tribunal de Justicia Administrativa, de la Fiscalía General del Estado y de la Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas del Congreso. Así como las y los asesores de los grupos parlamentarios de los partidos políticos, así como la secretaría técnica de la comisión legislativa.

III.15.1. Con respecto a la décima quinta propuesta, remitieron comentarios la Consejería Jurídica del Ejecutivo, la Procuraduría de los Derechos Humanos, la Fiscalía General, el Tribunal de Justicia Administrativa, el Instituto Electoral, el Tribunal Electoral del Estado de Guanajuato y el municipio de León. Asimismo, se dieron por enterados los ayuntamientos de Doctor Mora, Irapuato, Tarimoro, Uriangato, Moroleón, San Diego de la Unión, Valle de Santiago, y Romita.[80]

La Consejería Jurídica del Ejecutivo, refirió lo siguiente:

> Se coincide con la intención de nuestra Gobernadora de seguir impulsando las condiciones

[80] Las opiniones y observaciones completas, así como los pronunciamientos a la iniciativa por parte de los sujetos consultados se encuentran en el autobús legislativo, dentro del expediente legislativo digital 537/LXVI-I, disponible a través del siguiente enlace: https://congresogto.gob.mx/expedientes_legislativos_digitales/iniciativas/7832

jurídicas tendentes a generar la progresividad en derechos sociales, en la especie, considerando la homologación en la Ley Burocrática, en materia de autonomía sindical al prohibir la injerencia de las personas servidoras públicas en la vida interna de los sindicatos, para con ello sentar las bases jurídicas en lo local, para blindar la democracia sindical.

[…]

Se coincide con la importancia de seguir impulsando acciones a favor de las personas trabajadoras al servicio del Estado y los municipios, para poder perfeccionar los marcos jurídicos, a fin de establecer las condiciones en favor de la libertad y autonomía sindical, en la especie, al buscar privilegiar el derecho de asociación el cual a través del devenir histórico forma parte del desarrollo social de las personas, señala Edgar Robledo Santiago que, en efecto, ese derecho no es más que el reconocimiento y la institucionalización de la necesidad que el hombre ha tenido desde la más remota antigüedad de no vivir aislado, ya sea para defenderse de las inclemencias del tiempo, del ataque de los animales feroces o para buscar juntos su hábitat y hacer los trabajos rudimentarios para transformar al medio, haciéndolo más agradable para la existencia humana[...]

Indiscutiblemente, los sindicatos deben gozar de libertad y el Estado brindar la protección necesaria, con ello, asegurar que las organizaciones sindicales tengan independencia y fomenten la participación de mujeres y hombres en igualdad de circunstancias y asegurando espacios paritarios.

Derivado de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de diciembre de 2025, por la cual se adiciona un artículo 69 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, y se adiciona un articulo 64 Quater a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, de la cual deriva de su artículo Segundo Transitorio: «Dentro de los 45 días siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto y de conformidad con lo previsto en el mismo, las Legislaturas de las Legislaturas de las entidades federativas, en el ámbito de sus respectivas, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán realizar las adecuaciones normativas correspondientes.

Sin soslayar que la pretensión de la Titular del Ejecutivo, como iniciante, es establecer una homologación, dado el carácter de leyes generales y por ende ordenamientos con un basamento constitucional y de carácter atributivo, al distribuir competencias en los órdenes de gobierno.

«LEYES LOCALES EN MATERIAS CONCURRENTES. EN ELLAS SE PUEDEN AUMENTAR LAS PROHIBICIONES O LOS DEBERES IMPUESTOS POR LAS LEYES GENERALES. Las leyes generales son normas expedidas por el Congreso de la Unión que distribuyen competencias entre los distintos niveles de gobierno en las materias concurrentes y sientan las bases para su regulación, de ahí que no pretenden agotar la regulación de la materia respectiva, sino que buscan ser la plataforma mínima desde la que las entidades puedan darse sus propias normas tomando en cuenta su realidad social. Por tanto, cumpliendo el mínimo normativo que marca la ley general,

las leyes locales pueden tener su propio ámbito de regulación, poniendo mayor énfasis en determinados aspectos que sean preocupantes en una región específica. Si no fuera así, las leyes locales en las materias concurrentes no tendrían razón de ser, pues se limitarían a repetir lo establecido por el legislador federal, lo que resulta carente de sentido, pues se vaciaría el concepto mismo de concurrencia. En este sentido, las entidades federativas pueden aumentar las obligaciones o las prohibiciones que contiene una ley general, pero no reducirlas, pues ello haría rogatoria a ésta.»

Ante, este proceso imperativo incide en esencia con la armonización sugerida, apegados a estándares constitucionales y convencionales tendentes a privilegiar los derechos humanos y el trato igualitario las y los trabajadores.

Por su parte la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, destacó:

El objeto de la reforma es el fortalecimiento de la autonomía sindical, mediante disposiciones orientadas a prevenir y sancionar actos de injerencia por parte de las personas servidoras públicas en la administración y procesos de decisión de los sindicatos, las cuales establecen la prohibición de todo acto de injerencia en la constitución, funcionamiento, administración y libre desarrollo de los sindicatos y asociaciones sindicales, además de incorporar en el catálogo de conductas sancionables, la coacción, intimidación, condicionamiento laboral, uso indebido de recursos públicos con fines de influencia sindical o difusión propagandística e incorpora el tipo administrativo de injerencia sindical, cuya contravención será considerada falta administrativa grave.

Es decir, con la propuesta se otorgan las garantías necesarias para proteger el derecho a la libertad y autonomía sindicales, al dar las bases jurídicas para prevenir, investigar y sancionar las acciones u omisiones de las y los servidores públicos que interfieran en la vida interna y decisiones sindicales. Por tanto, la PRODHEG coincide con la finalidad de la iniciativa, toda vez que la misma se trata de una homologación con el Decreto1, de fecha 15 de diciembre de 2025, publicado en el Diario Oficial de la Federación, por el que se adiciona un artículo 69 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, y se adiciona un artículo 64 Quáter a la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

El Instituto Electoral del Estado de Guanajuato, destacó:

La iniciativa tiene por objeto armonizar el marco jurídico local con la Ley General de

Responsabilidades Administrativas y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a fin de prohibir a las personas servidoras públicas la realización de actos de injerencia en la vida sindical y establecer que su actualización constituya una falta administrativa grave.

Asimismo, la propuesta resulta acorde con el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, vigente en México desde 1950, el cual reconoce y protege los derechos humanos laborales vinculados con la libertad y autonomía sindical.

Lo anterior, ya que mediante la incorporación de los artículos 76 Bis a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, así como 64 Bis a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato, se prevé la sanción de actos de injerencia sindical por parte de personas servidoras públicas, lo que contribuye a salvaguardar la libertad sindical.

Ello resulta congruente con el deber del Estado de garantizar la libertad de organización, la independencia sindical y la no intervención en la vida interna de dichas organizaciones. En consecuencia, se estiman viables las adiciones propuestas en ejercicio de la libertad de configuración legislativa de las entidades federativas, conforme al criterio sostenido en la jurisprudencia 2a./J. 68/2013 (10a.) 2, de rubro: «TRABAJADORES AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS. LAS LEGISLATURAS LOCALES TIENEN LIBERTAD DE CONFIGURACIÓN LEGISLATIVA PARA REGULAR SUS RELACIONES LABORALES EN LO QUE NO CONTRAVENGA LAS DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES.»

En relación con la propuesta de adición, se considera que el artículo 76 Bis de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios es congruente con lo dispuesto en el diverso 69 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y que su contenido se adecua a la normativa estatal; por tanto, no se formulan observaciones al respecto. Por otra parte, en cuanto al artículo 64 Bis de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato, se sugiere precisar su redacción mediante la inclusión de la preposición «de», para quedar como sigue: «Artículo 64 Bis.

Será responsable de injerencia sindical la persona servidora pública que, por sí o por terceros, incurra en las conductas previstas en el artículo 76 Bis de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios.» Finalmente, resta establecer, que las consejerías electorales opinan que dichas iniciativas, de aprobarse, no entran en conflicto con la competencia que rige a este Instituto, en la Constitución Política para el Estado de Guanajuato y en la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Guanajuato.

El Tribunal Electoral del Estado de Guanajuato, refirió lo siguiente:

> La propuesta de reforma a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios y a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato, en los términos en los que se plantea es jurídicamente viable y consistente con una armonización legislativa.

El Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato, refirió lo siguiente:

> La iniciativa analizada se inserta de manera adecuada en la evolución del derecho laboral burocrático, al fortalecer la protección de la libertad y autonomía sindical dentro del servicio público. Su contenido refleja congruencia con el marco constitucional y convencional vigente, particularmente con los principios derivados del artículo 123, apartado B, así como con los estándares internacionales en materia de libertad sindical, lo que le otorga solidez jurídica y pertinencia normativa.
>
> Desde la perspectiva del sistema de responsabilidades administrativas, la propuesta logra articular la dimensión laboral con el régimen sancionador, permitiendo que la prohibición de la injerencia sindical trascienda el ámbito declarativo y se traduzca en consecuencias jurídicas concretas. Esta vinculación contribuye a reforzar la neutralidad institucional, el adecuado uso de los recursos públicos y el respeto a los derechos colectivos de las personas trabajadoras.
>
> Asimismo, la iniciativa responde oportunamente al proceso de armonización legislativa derivado de las reformas federales recientes, evitando vacíos normativos y asegurando coherencia entre los distintos órdenes de gobierno. Su implementación no implica cargas presupuestarias adicionales, lo que favorece su viabilidad operativa dentro de las estructuras administrativas existentes.
>
> La anterior opinión la emite el pleno de este tribunal de justicia administrativa del estado de Guanajuato, con la intención de aportar al trabajo legislativo, con el ánimo de construir un mejor estado de derecho y proporcionar seguridad jurídica a los particulares y a sus derechos humanos, reconocidos por la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por su parte, la Fiscalía General del Estado de Guanajuato, refirió lo siguiente:

> La Iniciativa de mérito se advierte que pretende armonizar nuestra legislación estatal con las recientes enmiendas a nivel federal y general, relativas a establecer las garantías necesarias para proteger el derecho a la libertad y autonomía sindicales, así como para prevenir, investigar y sancionar las acciones u omisiones de las personas servidoras públicas que interfieran en las decisiones sindicales, mismas que se plasmaron en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio

del Estado, reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, y en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, enmiendas que se reproducen en sus términos al adicionar un artículo correlativo a cada una de las legislaciones locales motivo de la Iniciativa.

En ese contexto, se patentiza la procedencia de la reforma por lo que hace al derecho a la libertad sindical y por lo que hace a la responsabilidad administrativa, si bien el supuesto ya se encuentra previsto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y en estricto no es necesaria su adición en la ley local, la misma resulta conveniente para claridad y armonización del marco estatal. Lo anterior significa nuestra opinión medular atendiendo a los alcances e impacto proyectado por la Iniciativa que nos ocupa, mismo que se realiza para la ponderación de esa H. Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, en el proceso de estudio y dictaminación de la misma.

El municipio de León, Guanajuato, destacó:

OBSERVACIONES Y APORTACIONES TÉCNICO-JURÍDICAS A LA INICIATIVA PARA ADICIONAR LOS ARTÍCULOS 76 BIS A LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL ESTADO Y DE LOS MUNICIPIOS Y 64 BIS A LA LEY DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS PARA EL ESTADO DE GUANAJUATO:

Este Ayuntamiento reconoce los derechos de toda persona al trabajo digno y socialmente útil, así como a la libertad y autonomía sindical de las personas trabajadoras al servicio del Estado y de los municipios, consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Del análisis de la iniciativa, se identifica que la propuesta deriva de un proceso de armonización normativa con el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de diciembre de 2025, mediante el cual se adicionaron disposiciones a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, incorporando las figuras de "inferencia sindical" y su correspondiente régimen de responsabilidades; dicho Decreto estableció la obligación para las entidades federativas de adecuar su marco jurídico, a fin de garantizar la protección efectiva de la libertad y autonomía sindical. Asimismo, la iniciativa se encuentra alineada con los estándares internacionales en materia de libertad sindical, particularmente con el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual establece la obligación de los Estados de garantizar la autonomía de las organizaciones sindicales y de abstenerse de cualquier acto de injerencia en su funcionamiento interno.

Como conclusión, este Ayuntamiento considera acertado el ejercicio de armonización normativa de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios y la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato con la legislación federal aplicable, mediante la incorporación de disposiciones que prohíben expresamente actos de injerencia sindical por parte de personas servidoras públicas en la vida interna de los sindicatos en cuanto a su conformación funcionamiento y administración, así como la tipificación de dichas conductas como faltas administrativas graves.

III.15.2. Se celebró una mesa de trabajo con respecto a los alcances de la décima quinta iniciativa en fecha 22 de abril de 2026, estando presentes las personas diputadas Susana Bermúdez Cano, María Isabel Ortiz Mantilla y Juan Carlos Romero Hicks integrantes de la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales. Asimismo, servidores públicos de la Coordinación General Jurídica, de la Secretaría de Gobierno, de la Secretaría de Derechos Humanos, de la Secretaría de Salud, de la Secretaría de las Mujeres, de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, del Instituto Electoral del Estado, del Tribunal de Justicia Administrativa, de la Fiscalía General del Estado y de la Unidad de Estudios de las Finanzas Públicas del Congreso. Así como las y los asesores de los grupos parlamentarios de los partidos políticos, así como la secretaría técnica de la comisión legislativa.

III.6. La presidencia de la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales instruyó a la secretaría técnica para que elaborara el proyecto de dictamen en sentido positivo que contemplara las quince iniciativas atendiendo a lo vertido en las respectivas mesas de trabajo y con fundamento en lo dispuesto en los artículos 98 —fracción VIII— y 276 —fracción VIII inciso e— de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, mismo que fue materia de revisión por parte de las diputadas y los diputados integrantes de esta comisión dictaminadora.

IV. Consideraciones de la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales con respecto a la reforma a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios

Las diputadas y los diputados que integramos la comisión dictaminadora, ante la Sexagésima Sexta Legislatura, consideramos importante referir los puntos sobre los cuales versa el sustento de las quince propuestas. Del análisis de las iniciativas se desprende que sus objetivos se orientan al reconocimiento y a garantizar diversos derechos laborales con perspectiva de derechos humanos.

Estas propuestas en principio, desde nuestra perspectiva significan entre otras, la modernización de la administración pública al erradicar la precarización, homologando las garantías de los derechos de las personas trabajadoras del Estado y los municipios con los estándares internacionales. Esto asegura el respeto a su dignidad, protege sus derechos contra la violencia y erradica la discriminación en los espacios del sector público local.

La importancia de esta perspectiva de derechos humanos radica en cuatro pilares fundamentales, por un lado, la protección contra la vulnerabilidad institucional, es decir, de garantizar que las personas trabajadoras del Estado y de los municipios gocen de estabilidad laboral. Por otro lado, nos encontramos con la garantía de la igualdad sustantiva, con ello se asegura la perspectiva de género y la no discriminación. Blindando de esta manera, los derechos de maternidad y paternidad para evitar la pérdida de empleo y garantiza la equidad salarial y el acceso a entornos libres de acoso y hostigamiento.

Con esa base argumentativa, nos encontramos por otro lado que se propone una armonización constitucional con el —Artículo 1o Constitucional—, al incorporar los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Esto significa que los derechos laborales se interpretan bajo el estándar más amplio de protección, incluyendo los tratados internacionales como el Convenio 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo —OIT—. Y finalmente, se plantea robustecer la democracia sindical, es decir, se promueve el derecho a la libre sindicación, para los representantes de las personas servidoras públicas, reduciendo el corporativismo y la corrupción sindical.

Así, la correcta aplicación de estos marcos jurídicos —alineados tanto con la Constitución como con la Ley Federal del Trabajo— es indispensable para que el propio Estado garantice el respeto a los derechos humanos de sus personas trabajadoras, quienes son el primer eslabón en el ejercicio de la función pública y la atención a la ciudadanía en el ámbito local y municipal.

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 56 fracción II de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato; 175 fracción II, 114 y 186 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado; esta comisión legislativa resulta competente para iniciar el estudio técnico y jurídico de las iniciativas presentadas durante la Sexagésima Quinta Legislatura y esta Sexagésima Sexta Legislatura.

IV.1. Asignaturas objeto de dictamen

La Ley que se pretende reformar regula las relaciones laborales entre el Estado, los municipios y sus personas servidoras públicas, sustentándose en el artículo 123 constitucional y en los principios de igualdad, no discriminación, progresividad y protección integral de los derechos laborales y humanos reconocidos en el ordenamiento jurídico mexicano y estatal. Las quince iniciativas abarcan temas diversos como licencias en diversas materias y derechos de cuidado, entre otros, los cuales estan vinculadas directamente en la estabilidad laboral, el bienestar de las personas servidoras públicas y el funcionamiento eficaz de las instituciones estatales y municipales.

Al tratarse de múltiples propuestas que modifican y adicionan diversos artículos del ordenamiento legal referido, es indispensable realizar un estudio conjunto para, verificar que cada iniciativa se ajuste al marco constitucional y legal vigente, sin contradicciones ni duplicidades. Evaluar la compatibilidad entre las distintas propuestas, evitando vacíos normativos o disposiciones contradictorias. Se debe asegurar que las modificaciones guarden congruencia con los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por México, así como con las reformas federales en materia laboral y de servicio público. Determinar el impacto jurídico, administrativo y presupuestal de cada propuesta, así como su viabilidad de implementación en los ámbitos estatal y municipal.

En el análisis de los objetivos, las personas diputadas podemos identificar los avances y áreas de oportunidad que cada iniciativa plantea para fortalecer los derechos laborales. Proponer ajustes, fusiones o precisiones que mejoren la técnica legislativa y la claridad de las disposiciones. También, asegurar que las modificaciones respondan a necesidades reales y a los principios de justicia social, eficiencia institucional y desarrollo integral de las personas trabajadoras al servicio del Estado y de los municipios.

Es decir, las iniciativas presentadas cumplen con los requisitos formales y versan sobre materias de competencia estatal, por lo que resulta procedente su análisis técnico y jurídico, a efecto de expresar nuestros argumentos y consideraciones en este dictamen.

La ampliación de licencias de paternidad

En primer término, se plantea el otorgamiento de licencias a padres trabajadores para ausentarse de sus labores con motivo del nacimiento de sus hijas o hijos, en atención al principio de corresponsabilidad en el cuidado. La licencia de paternidad constituye un mecanismo fundamental para garantizar la participación de los hombres en las tareas de cuidado desde el nacimiento de sus hijas e hijos, contribuyendo a la redistribución equitativa de responsabilidades familiares.

Asimismo, favorece el desarrollo integral de la niñez, fortalece los vínculos

afectivos y promueve entornos familiares más igualitarios. Diversos estudios han demostrado que cuando los padres ejercen este derecho, se generan impactos positivos en la salud física y emocional, tanto de los menores como de las madres, además de contribuir a reducir brechas de género en el ámbito laboral.

Su importancia es en razón de que abona al principio de equidad de género, pues permite una distribución más justa del trabajo no remunerado y de los cuidados dentro del hogar. Evita que las mujeres sean las únicas responsables de la crianza inicial, reduciendo la doble carga laboral. De igual manera, contribuye al desarrollo infantil y bienestar, al fomentar los vínculos afectivos entre padre e hijo e hija desde los primeros días. Es decir, es reconocido como un derecho fundamental para garantizar la presencia y el apoyo activo del padre durante la recuperación de la madre y el cuidado del recién nacido o menor adoptado.

En ese sentido, sabemos que diversos organismos y el Poder legislativo federal —en un panorama actual— han impulsado iniciativas y reformas —con diversas aprobaciones parciales en ambas cámaras— para homologar los tiempos de México con estándares internacionales. El debate central busca ampliar este permiso o licencia, dependiendo de las complicaciones de salud de la madre o el recién nacido.

Así, las licencias de paternidad pueden transformar las dinámicas de cuidado y fomentar mayor participación de mujeres en el mercado laboral.

Las licencias laborales a mujeres por salud

Por otro lado, se contemplan licencias laborales con goce de sueldo y sin afectación a la permanencia en el empleo, dirigidas a mujeres menstruantes que laboran en el Estado, los municipios y los organismos autónomos, a fin de atender condiciones específicas de salud, bajo un enfoque de igualdad sustantiva y no discriminación.

La implementación de licencias menstruales responde a una realidad documentada en la que un porcentaje significativo de mujeres enfrenta condiciones de salud que afectan su desempeño laboral. Estas medidas permiten visibilizar una problemática históricamente invisibilizada, que reducen el ausentismo no justificado y evitan prácticas discriminatorias como descuentos salariales o sanciones laborales. Asimismo, contribuyen a eliminar estigmas sociales asociados a la menstruación y promueven entornos laborales más inclusivos y respetuosos de las condiciones biológicas.

Las licencias laborales por fallecimiento de familiares

Se consideran licencias por luto, las entendidas como el derecho de las personas trabajadoras a ausentarse temporalmente de sus labores con motivo del fallecimiento de familiares, tales como padres, hijas e hijos, hermanos, cónyuge o pareja, en reconocimiento a su derecho al duelo y a la protección de su bienestar emocional y familiar.

Actualmente la ley solo considera, entre otras, las licencias por nacimiento o fallecimiento de personas ya nacidas, dejando sin protección a quienes atraviesan esta pérdida, situación que genera profunda afectación emocional y físico. Reconocer este derecho es acto de justicia, empatía y respeto a la dignidad humana, dando lugar al reconocimiento del duelo como realidad humana.

Otras licencias laborales y medida orientadas a la salud preventiva

Las iniciativas analizadas no sólo abordan estas tres figuras, sino que forman parte de un conjunto más amplio de propuestas orientadas a fortalecer los derechos laborales desde una perspectiva integral, incluyendo temas como el derecho a la desconexión digital, la erradicación de la violencia y el acoso laboral, la ampliación de derechos ante la muerte fetal o perinatal, así como medidas orientadas a la salud preventiva y al bienestar de las personas trabajadoras.

Estas propuestas que integran este conjunto de quince iniciativas responden a la necesidad de actualizar y fortalecer el marco legal laboral, alineándolo con los principios constitucionales, tratados internacionales y los nuevos retos del ejercicio laboral en el siglo XXI. No se trata de modificaciones aisladas, sino de una estrategia coherente que reconoce que los derechos laborales son interdependientes: la salud, el bienestar, la protección contra la violencia y la conciliación entre la vida laboral y personal son bases indispensables para garantizar condiciones dignas, justas y productivas para todas las personas servidoras públicas que prestan sus servicios en el sector público.

Las propuestas se ajustan al artículo 123 constitucional, a los principios de progresividad, igualdad sustantiva y no discriminación, así como a los estándares establecidos en convenios de la Organización Internacional del Trabajo y tratados de derechos humanos ratificados por México, cumpliendo con el deber del Estado de proteger y ampliar los derechos de quienes prestan un servicio público.

La desconexión digital

Por un lado, podemos referir que el avance tecnológico ha impactado los límites entre el trabajo y la vida personal, generando extensión invisible de la jornada, estrés crónico y agotamiento. Reconocer este derecho garantiza que el tiempo de descanso, vacaciones y periodos de licencia sean efectivos, tal como lo establece la Constitución, evitando que las personas trabajadoras permanezcan disponibles de forma permanente sin remuneración ni reconocimiento, dando pauta a la protección de la jornada laboral y descanso.

De igual forma, es importante hacer patente que la disponibilidad de las personas servidoras públicas en periodos ininterrumpidos aumenta riesgos de enfermedades cardiovasculares, trastornos del sueño, ansiedad y depresión. Regular la desconexión es medida preventiva que reduce el ausentismo y mejora la calidad de vida, lo que se traduce en mayor eficiencia y compromiso con el servicio público. Por otro lado, reconocemos la igualdad y conciliación, al facilitar la corresponsabilidad en cuidados, permitiendo que mujeres y hombres puedan cumplir con sus responsabilidades familiares, reduciendo brechas de género en el

ámbito laboral.

La vida de las mujeres libre de violencias

El derecho a una vida libre de violencias se alinea con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como a la reforma federal en materia de acoso y hostigamiento —violencia laboral— y la respectiva reforma a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato. Reconocerlo expresamente en la ley estatal, establece obligaciones claras para las instituciones: prevenir, detectar, atender y sancionar estas conductas, garantizando espacios seguros y respetuosos.

Bajo este argumento, nos encontramos en la directriz de la protección integral, al comprender todas las formas: física, psicológica, sexual, económica o por razones de género, origen, edad, discapacidad o cualquier otra condición, eliminando vacíos legales que permitían impunidad o falta de atención adecuada.

De esta manera consideramos que los espacios libres de violencia generan mayor confianza, colaboración y productividad; además, reducen costos institucionales por incapacidades, rotación de personal y responsabilidades legales.

Las licencias por la pérdida gestacional o perinatal

Otro tema importante que considerar en este estudio es el considerado bajo

el esquema de salud integral, tal es el caso de la pérdida gestacional o perinatal que requiere atención médica, reposo y acompañamiento emocional. Contar con licencia y prestaciones adecuadas evita complicaciones físicas y secuelas psicológicas, permitiendo la recuperación plena antes de reincorporarse al trabajo.

Evita pues que las personas trabajadoras se vean obligadas a ocultar su situación de salud o a regresar a su trabajo sin haberse recuperado, protegiendo especialmente a las mujeres de afectaciones en su trayectoria laboral, bajo el argumento de la igualdad y no discriminación.

Los descansos obligatorios en sillas o asientos

De igual manera, nos encontramos en el esquema de incorporar medidas tales, como tiempos de descanso adecuados, condiciones ergonómicas, acceso a exámenes médicos periódicos, atención a riesgos psicosociales y promoción de hábitos saludables, reduce la aparición de enfermedades, incapacidades y enfermedades profesionales, es decir, pasamos de la curación a la prevención.

Con esta serie de modificaciones, damos pauta a la eficiencia institucional, es decir, menor ausentismo, menor carga al sistema de salud y mayor rendimiento laboral. Cuidar la salud de manera preventiva de las personas trabajadoras es inversión para mejorar la calidad de los servicios públicos que recibe la población. Así damos cumplimiento a una serie de obligaciones y este análisis se ajusta a los estándares nacionales e internacionales en materia de salud y seguridad en el trabajo, fortaleciendo el compromiso del Estado como empleador responsable.

La aprobación de estas reformas permitirá, contar con una ley moderna, completa y coherente, sin contradicciones ni vacíos normativos. Fortalecer la confianza entre las personas servidoras públicas y las instituciones en el ámbito local y municipal. Contribuir al desarrollo de una cultura laboral basada en el respeto, la dignidad y la justicia y garantizar que el servicio público cuente con personal sano, motivado y protegido, en beneficio directo de la sociedad guanajuatense.

En este sentido, resulta pertinente precisar que cada una de estas figuras guarda una relación directa con los derechos humanos específicos: la licencia de paternidad se vincula con el interés superior de la niñez y el principio de corresponsabilidad en el cuidado; las licencias por menstruación con el derecho a la salud, la igualdad sustantiva y la no discriminación; y las licencias por luto con la protección de la salud mental, la dignidad humana y el libre desarrollo de la personalidad.

Con respecto a las obligaciones y derechos de las personas trabajadoras, estas reformas propuestas no solo amplían y actualizan el catálogo de derechos, sino que también definen, clarifican y equilibran las obligaciones, construyendo un marco normativo laboral integral que protege la dignidad, la salud y el desarrollo de las personas servidoras públicas que prestan sus servicios en el ámbito local y municipal.

En conjunto esta serie de propuestas, forman un equilibrio y abonan a la justicia laboral. Ello, al considerar que amplían derechos: cubren vacíos legales, reconocen realidades actuales y se alinean con estándares internacionales.

Equilibran obligaciones, al establecer deberes claros tanto para las instituciones como para el personal, evitando abusos y garantizando que los derechos se ejerzan de forma responsable. Fortalecen la relación laboral, al construir confianza, mejorar el ambiente de trabajo y garantizar que las personas servidoras públicas puedan cumplir su labor con dignidad, salud y tranquilidad, lo que se traduce en mejores servicios para la sociedad.

Ahora, para adentrarnos en el estudio de los objetivos de estas quince iniciativas que se dictaminan, es menester visualizarlas desde el ámbito constitucional. Así, se puede manifestar que, derivado de la reforma constitucional en materia de derechos humanos del 10 de junio de 2011, se estableció en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,[81] la obligación de todas las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

En ese sentido, se consideran favorables y en armonía con la referida Constitución Federal y el extenso catálogo de tratados internacionales en materia de derechos humanos del que el Estado Mexicano es parte, las propuestas de reforma que se plantean.

[81] […] significa un cambio tan positivo como profundo en el funcionamiento del Estado mexicano. De hecho, la propia reforma constitucional obliga a todas las autoridades a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Además, el texto de la ley fundamental establece que la interpretación normativa en materia de derechos humanos se hará de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia a las personas. La reforma tendrá efecto en la manera como trabajan los legisladores federales y locales, pues cada decisión que adopten deberá inscribirse en una labor de creación de leyes con perspectiva de derechos fundamentales. Lo mismo puede decirse del ámbito de actuación del Poder Ejecutivo, así como de los órganos constitucionales autónomos y, por supuesto, del Poder Judicial, en vista de que los jueces no pueden limitar sus interpretaciones a las normas elaboradas en nuestro país, sino que deben atender expresamente las disposiciones internacionales en materia de derechos humanos.
Consultable en: https://www.corteidh.or.cr/tablas/r33063.pdf

El artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos[82] es el eje articulador para la implementación de todas estas reformas. Se trata de una norma que, entre otros elementos, incorpora un concepto de gran relevancia, en este sentido y que también ha sido objeto de múltiples polémicas: el bloque de constitucionalidad o bloque de derechos.

Los párrafos segundo y tercero del artículo primero constitucional establecen una interpretación conforme, el principio *pro persona* y los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Todos ellos, en cuanto a que su interpretación y aplicación de las obligaciones en materia de derechos humanos deben ser considerados por los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial en sus niveles federal, local y municipal.

Esta reforma, generó extensiones competenciales en materia de trabajo que a su vez refuerzan los derechos laborales; se trata de una ratificación de derechos individuales y sociales que hasta la fecha de la reforma se garantizaban de manera determinada y precisa por la Constitución en los artículos 5 y 123 y que ahora implica, además de una defensa específica de los derechos humanos laborales consignados en el derecho nacional, la protección directa de los que contienen los tratados y las convenciones sobre derechos humanos ratificados por el Estado mexicano en los términos del artículo 133 constitucional.

[82] Consultable en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

De tal forma, los tratados internacionales generales sobre derechos humanos, así como los específicos, entre los cuales se pueden citar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales[83] y los Convenios de la OIT[84] y la CEDAW[85], si bien ya formaban parte del derecho positivo nacional, su jerarquía se condicionaba a la supremacía constitucional, una dimensión que se transforma tras un largo y profundo debate. A la vez, con la modificación legal, el Estado asume su responsabilidad para promover, respetar y garantizar los derechos humanos laborales.

Como ya lo hemos establecido, las iniciativas que se analizan se ajustan y se alinean a los derechos humanos tutelados y reconocidos por la Constitución Federal, asó también con los principios y normas internacionales de derechos

[83] Considerando que, conforme a los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables. Reconociendo que estos derechos se desprenden de la dignidad inherente a la persona humana. Reconociendo que, con arreglo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, no puede realizarse el ideal del ser humano libre, liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos. Considerando que la Carta de las Naciones Unidas impone a los Estados la obligación de promover el respeto universal y efectivo de los derechos y libertades humanos. Comprendiendo que el individuo, por tener deberes respecto de otros individuos y de la comunidad a que pertenece, está obligado a procurar la vigencia y observancia de los derechos reconocidos en este Pacto.
Consultable en: https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights

[84] Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en *convenios* (o *protocolos*), que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o en *recomendaciones*, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que la recomendación correspondiente complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, que no se encuentran relacionadas con ningún convenio.
Consultable en: https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm

[85] El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, conforme establece el artículo 17 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
Consultable en:
https://violenciagenero.igualdad.gob.es/marcoInternacional/ambitoInternacional/ONU/Organos_Instituciones/Org_Tratados/CEDAW/home.htm#:~:text=El%20Comit%C3%A9%20para%20la%20Eliminaci%C3%B3n,la%20Eliminaci%C3%B3n%20de%20todas%20las

humanos y del trabajo, establecidos por organismos internacionales, así como por la Organización Internacional del Trabajo —OIT—, las Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos, los cuales México ha asumido como compromisos de cumplimiento progresivo. Su contenido responde a las directrices mundiales más recientes en materia de trabajo decente y dignidad laboral.

Las reformas se sustentan en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo —1998, reformada en 2022—, que establece que todos los trabajadores tienen derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, a la igualdad de trato y a condiciones que respeten su dignidad. Asimismo, se alinean —como ya lo referimos en líneas anteriores— con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que reconoce el derecho de toda persona a disfrutar de condiciones de trabajo equitativas, satisfactorias y que garanticen el respeto a la vida privada, la salud y el bienestar.

En su conjunto, estas reformas propuestas demuestran que la legislación guanajuatense se actualiza conforme a las exigencias de los derechos humanos, así como del derecho internacional del trabajo. No solo se cumplen los compromisos asumidos por el Estado mexicano, sino que se avanzan en la protección integral de las personas servidoras públicas, alineando la normativa local con las mejores prácticas mundiales y garantizando que los derechos laborales se ejerzan en condiciones de dignidad, equidad y respeto.

Por otro lado, y relacionando este contexto con los objetivos que persiguen las iniciativas, no podemos dejar de manifestar que para que las sociedades y las economías prosperen, las personas deben tener la capacidad de optar por ser tanto parte de la fuerza laboral como progenitores. Facilitar esa elección significa garantizar que se disponga de las estructuras de apoyo necesarias mediante políticas favorables a la familia que incluyan la licencia parental. Al tiempo que mantienen su empleo, esta licencia proporciona a padres y madres tiempo, y recursos para dedicar al cuidado de sus hijas e hijos a partir del momento de su nacimiento o adopción.

Más allá de los beneficios para las mujeres y las familias, la licencia parental genera beneficios para los empleadores y sus empresas. Las políticas de licencia parental bien diseñadas también pueden acelerar considerablemente el crecimiento económico al retener el talento de las mujeres en la fuerza de trabajo y proteger la salud de las madres y las y los recién nacidos.

En ese sentido, referir que nuestro país es todavía uno de los siete países con licencias de paternidad más bajas a nivel global. Con la reforma aprobada hace unos días por la Cámara de Diputados, esta situación podría cambiar. Aunque todavía el Senado debe avalar este cambio legal. Junto con Chile, Hungría y Turquía, en nuestro país los hombres que trabajan en la iniciativa privada tienen como máximo cinco días laborables de licencia cuando nacen sus hijos o hijas. Hay naciones donde esas condiciones son peores: en Nueva Zelanda, Israel y Estados Unidos de Norteamérica no existen los permisos de paternidad, según

información del Banco Mundial.

Asimismo, desde una perspectiva de análisis de proporcionalidad, las medidas propuestas resultan idóneas, necesarias y razonables para alcanzar los fines que persiguen. Son idóneas en tanto permiten atender necesidades reales y acreditadas de las personas trabajadoras; necesarias, al no existir alternativas menos restrictivas que garanticen de manera efectiva los derechos involucrados; y proporcionales en sentido estricto, ya que los beneficios sociales, familiares y de salud que generan superan ampliamente las posibles cargas administrativas o económicas que pudieran implicar para el Estado y el municipio como empleador.

Sin embargo, en México de manera general los hombres que laboran para los diferentes órdenes de gobierno e instituciones públicas no tienen ni un día de permiso cuando se convierten en padres. Las mujeres y personas con capacidad de gestar en México cuentan con 12 semanas de licencia laboral pagada. Por un lado, no es un privilegio que tengan más días, pues son las personas que llevan el embarazo y que darán a luz. No sólo en nuestro país, sino en muchos otros países, el trabajo de cuidados se ha delegado a las mujeres. Las licencias o permisos de paternidad contribuyen a nivelar el desbalance y también a proteger el derecho de los hombres a cuidar[86].

[86] En el marco del diseño del Sistema Nacional Integrado de Cuidados en el Uruguay (SNIC) se modifica el régimen legal de licencias vigente para garantizar el derecho al cuidado de los trabajadores/as del sector privado. Este cambio legal contribuye con que los padres y madres trabajadores/as puedan permanecer más tiempo en su hogar cuando nacen sus hijos/as así como también que los padres varones compartan en mayor medida el cuidado con las madres. En esta presentación de resultados se manifiesta la correspondencia entre la opinión pública y la nueva legislación que busca intervenir favoreciendo la corresponsabilidad de género en los cuidados, a partir de la mayor participación de varones. Sin embargo, plantea la interrogante ante el uso efectivo que harán de estos permisos para generar transformaciones en la distribución de los cuidados considerando los obstáculos que pueden surgir en el mercado laboral para su aplicación. Consultable en: https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2018/12/maternidad-y-paternidad-en-el-trabajo

Es decir, las licencias tienen por objeto proteger simultáneamente y en diferentes grados los intereses infantiles, de las madres y los padres empleados, personas dependientes y sus cuidadores, de los empresarios y otros intereses sociales, se señala en el reporte uso de licencias parentales y roles de género en el cuidado[87] elaborado por el organismo ONU Mujeres.

De esta manera, más de 9.6 millones de mujeres trabajadoras tienen uno o dos hijos o hijas, 6.7 millones tienen hasta cinco y más de 853,000 ha dado a luz a más de seis. En cambio, desde esa ruta no se informa cuántos hombres trabajadores son papás[88].

Con el proyecto aprobado por Senado de la República, en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo —LFT— y el 28 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado —LFTSE— queda establecida la obligación patronal de otorgar un permiso de 20 días laborales a los hombres trabajadores que se conviertan en papás[89]. Pero si la mamá o el o la bebé presentan complicaciones

[87] (…) Este estudio fue realizado por el Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República y contó con el apoyo de la Secretaría Nacional de Cuidados, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de la Organización Internacional del Trabajo, de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres).
El objetivo del documento es presentar y analizar los resultados de la Encuesta Nacional de Licencias para el Cuidado, la que indagó acerca del uso de la licencia por maternidad, paternidad y medio horario para cuidados, sus barreras de uso, los factores de decisión, los impactos y costos percibidos, entre otras dimensiones. La misma fue llevada a cabo durante los meses de agosto a octubre de 2017 y cubrió a todo el territorio nacional. La encuesta se focalizó en la población potencialmente usuaria de las licencias reguladas por la Ley 19.161 con hijos/as menores de 4 años. La publicación presenta los antecedentes teóricos y empíricos de partida para el abordaje de los efectos posibles de las políticas públicas a partir de la división sexual del trabajo (tanto por el/la empleador/a como en la intimidad del hogar) y contextualiza las licencias para el cuidado desde la metodología utilizada y el análisis de los principales resultados de la encuesta. En esta presentación de resultados se manifiesta la correspondencia entre la opinión pública y la nueva legislación que busca intervenir favoreciendo la corresponsabilidad de género en los cuidados, a partir de la mayor participación de varones.
Consultable en: https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2018/8/uso-de-licencias-parentales-y-roles-de-genero

[88] Ídem.

[89] El incremento a 20 días de la licencia de paternidad en México fue aprobado por las comisiones unidas del Trabajo y Previsión Social y Estudios Legislativos Segunda, del Senado de la República, en marzo de 2024.

posteriores al parto o en la salud, el permiso se puede extender a 30 días. Al tratarse de días laborales, en este cálculo no se cuentan los días de descansos. La participación de los padres en el cuidado de sus hijos contribuirá a derribar las barreras que perpetúan roles tradicionales y fomentará una visión más inclusiva y equitativa de la paternidad.

Ahora, en lo que corresponde a las licencias de las mujeres menstruantes, es importante considerar que, en México el 21% de las mujeres y personas con capacidad de menstruar ha faltado al trabajo por los fuertes dolores. En Estados Unidos, el ausentismo laboral por dismenorrea provoca la pérdida de 2,000 millones de dólares al año. La primera entidad en aprobar un permiso con goce de sueldo por problemas derivados de la menstruación fue Colima, en 2022. Luego, Hidalgo en 2023 y, a inicios de 2024, Nuevo León[90]. Sin embargo, estas licencias laborales aplican sólo para menos del 5% de las mujeres trabajadoras con capacidad de menstruar.

De igual manera, estas medidas contribuyen a eliminar barreras estructurales que históricamente han afectado a las mujeres menstruantes en el ámbito laboral, evitando prácticas discriminatorias indirectas derivadas de condiciones biológicas que impactan su desempeño en determinados periodos.

Consultable en: https://www.foxsports.com.mx/2024/03/08/licencia-de-paternidad-en-mexico-2024-aprueban-licencia-de-20-dias-cuando-pueden-ser-30/#:~:text=Licencia%20de%20Paternidad%20en%20México, –%20Fox%20Sports

[90] Consultable en: https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Licencias-laborales-por-menstruacion-En-que-entidades-ya-son-una-realidad-20240130-0119.html

De acuerdo con la Primera encuesta nacional de gestión menstrual[91], de la Colectiva Menstruación Digna México, Unicef y la empresa de productos de higiene y salud Essity, en este país el 21% de las mujeres y personas con capacidad de menstruar ha tenido que faltar al trabajo o parar sus labores por los dolores y otros síntomas que sufren. La dismenorrea primaria es una queja común, ignorada, infradiagnosticada y tratada inadecuadamente tanto en mujeres jóvenes como adultas, señala un reciente estudio publicado por el Centro Nacional de Información Biotecnológica de Estados Unidos[92] —NCBI, por sus siglas en inglés—.

Como antecedente de esta institución, podemos advertir que los permisos o licencias para faltar al trabajo sin repercusiones en el salario o en la permanencia en el empleo aprobados por las legislaturas de Colima, Hidalgo y Nuevo León protegen únicamente a las mujeres menstruantes que trabajan para el estado, los ayuntamientos y los organismos descentralizados. En Colima, apenas el 5% de las mujeres que tiene un trabajo o una actividad remunerada laboran para

[91] El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), Essity – empresa enfocada en higiene y salud – y la colectiva Menstruación Digna México presentan los resultados de la "Primera encuesta nacional de gestión menstrual" realizada en 2022. Este ejercicio analizó cómo viven su periodo las adolescentes, mujeres y personas menstruantes al profundizar sobre temas de infraestructura sanitaria, legislación, aspectos fisiológicos, métodos de gestión y contexto sociocultural (casa, escuela, trabajo o comunidad) de la menstruación. La encuesta se aplicó a adolescentes, mujeres adultas y otras personas menstruantes entre los 12 y 70 años, con una muestra de tres mil personas a nivel nacional y con especial atención en Aguascalientes, Baja California, Chihuahua, Michoacán, Oaxaca, Puebla y Tamaulipas. Esta encuesta complementa otras acciones de UNICEF en cuanto a acceso a agua e instalaciones de higiene y saneamiento, como manuales sobre salud e higiene menstrual dirigidos a docentes y estudiantes y la app OKY, destinada a brindar información sobre el periodo menstrual y facilitar su gestión. Consultable en: https://www.unicef.org/mexico/media/7576/file/Primera%20encuesta%20nacional%20de%20gesti%C3%B3n%20menstrual%20en%20M%C3%A9xico.pdf

[92] En particular, afecta negativamente la calidad de vida de las mujeres jóvenes y es la principal razón detrás de su ausentismo escolar o laboral, indica el reporte Dismenorrea primaria: fisiopatología, diagnóstico y actualizaciones del tratamiento. En Estados Unidos, indican las investigadoras y los investigadores del NCBI, esas inasistencias se traducen en una pérdida de 600 millones de horas al año y en 2,000 millones de dólares. El estudio no señala qué parte de las bajas económicas asumen los centros laborales y cuánto es lo que pierden las mujeres y personas que menstrúan. Pero sí subraya que la dismenorrea es un trastorno común que ha sido tratado de manera inadecuada debido a "consideraciones que van desde secundarias hasta culturales. Consultable en: https://enfocatss.com/buscadores/ncbi-national-center-for-biotechnology-information/#:~:text=El%20Centro%20Nacional%20para%20la,los%20Institutos%20Nacionales%20de%20Salud.

el gobierno, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)[93]. Para el caso de Hidalgo es apenas el 4% y en Nuevo León son todavía menos: el 3 por ciento. Quienes trabajan para la iniciativa privada aún no tienen esta protección, la reforma a la Ley Federal del Trabajo aún es un pendiente. En las Comisiones del Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados y del Senado se acumulan propuestas de casi todos los partidos políticos, pero en ambos recintos se han desestimado y, en algunos momentos, hasta se han rechazado.

Por su parte, Colima fue el primer estado en legislar, el 9 de mayo de 2023 aprobaron una adición al artículo 54 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del estado de Colima[94] y crear así el permiso menstrual en el ámbito de sus facultades. De esta manera, establecieron que las mujeres menstruantes trabajadoras con dismenorrea podrán

[93] La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) es la principal fuente de información sobre el mercado laboral mexicano al ofrecer datos mensuales y trimestrales de la fuerza de trabajo, la ocupación, la informalidad laboral, la subocupación y la desocupación. Constituye también el proyecto estadístico continuo más grande del país al proporcionar cifras nacionales y de cuatro tamaños de localidad, de cada una de las 32 entidades federativas y para un total de 39 ciudades. A partir de enero de 2023, se retoma el levantamiento de la ENOE como Información de Interés Nacional e incorporando las preguntas de migración y lugar de trabajo y la aplicación de entrevistas cara a cara y telefónicas. Información sobre el periodo de suspensión del levantamiento de la ENOE en abril de 2020, debido a la contingencia sanitaria, consultar la publicación de la ETOE de abril a junio de 2020, así como los resultados de la ENOE Nueva Edición (ENOEN) para el periodo de julio de 2020 a diciembre de 2022. Consultable en: https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/

[94] (…) **ARTICULO 54.-** Durante su embarazo, las mujeres no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable o signifiquen un peligro para su salud, en relación con la gestación. Gozarán de cuarenta y cinco días de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y cuarenta y cinco días más después del mismo. Durante estos períodos percibirán el sueldo íntegro que les corresponde. (REFORMADO, P.O. 25 DE JUNIO DE 2022). Durante la lactancia, las madres trabajadoras tendrán derecho a dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos o hijas, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado. (REFORMADO, P.O. 11 DE MARZO DE 2023). Esta prerrogativa será vigente hasta que la o el recién nacido cumpla los seis meses de edad, y podrán optar por solicitar la continuidad del permiso de lactancia como alimentación complementaria en caso de que así lo requieran hasta los dos años de edad de sus hijas o hijos. Además, las madres y padres disfrutarán el servicio de guarderías infantiles como lo señala el artículo 123, apartado B, fracción XI inciso C de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (ADICIONADO, P.O. 4 DE JUNIO DE 2022). **De igual forma tratándose de mujeres o personas menstruantes trabajadoras que se rijan bajo la presente ley, y hayan sido diagnosticadas con dismenorrea, acreditando dicho padecimiento mediante certificado médico expedido por Médico especialista en Ginecología adscrito a Institución Pública de Salud, podrán acceder a un permiso con goce de sueldo, durante los días que determine el certificado que les sea imposible acudir, por los síntomas propios de esa patología.** Consultable en: https://www.congresocol.gob.mx/web/www/leyes/index.php

contar un permiso con goce de sueldo de hasta dos días al mes. Para ello, deben presentar un certificado médico expedido por una institución pública de salud.

De igual forma, el 24 de mayo de 2023, el Congreso del estado de Hidalgo aprobó una licencia con goce de sueldo de hasta dos días, mediante una modificación al artículo 17 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los gobiernos estatal y municipales, así como de los Organismos Descentralizados[95]. Esta medida es parte del reconocimiento de los derechos y con ello se resarce una deuda histórica que tiene el Estado con los derechos laborales de las mujeres.

[95] **Artículo 17.** Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda, se podrá transferir hasta dieciséis días del mes de descanso previo al parto para después del mismo, en caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta dieciséis días de los dos meses adicionales posterior al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. Los períodos de descanso a que se refiere el párrafo anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto, percibiendo su remuneración de acuerdo a lo que prevé el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo. Durante el período del embarazo y lactancia, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso. Durante el periodo de seis meses de lactancia establecido a partir de la fecha de nacimiento del hijo, las madres trabajadoras tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en un lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, periodo que podrá ser prorrogado hasta los dos años de edad del menor, a solicitud expresa de la trabajadora. Asimismo, contarán con la capacitación y fomento para la promoción de lactancia materna y el amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante los primeros seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad. Las servidoras y los servidores públicos gozarán de un día hábil al año con goce íntegro de sueldo a fin de someterse a la realización de exámenes médicos de prevención de cualquier tipo de cáncer. Para justificar este permiso, deberán presentar el certificado médico correspondiente, expedido por una institución de salud pública o privada. Los titulares señalados en el artículo 2 de la presente ley implementarán acciones para promover la flexibilidad de la jornada de trabajo, a fin de facilitar la participación, de las servidoras y los servidores públicos en las actividades de educación y desarrollo de sus hijas, hijos o pupilos. Las y los trabajadores no estarán obligados a reponer las horas de la jornada de trabajo destinadas a tal fin, siempre que acrediten su participación con las autoridades escolares. **Las mujeres y personas menstruantes trabajadoras a quienes se les haya diagnosticado con dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante dispondrán de permiso con goce de sueldo para ausentarse de su centro de trabajo por dos días cada mes.** Párrafo adicionado, P.O. 15 de junio de 2023. **Para tal efecto, deberán presentar en el área correspondiente de su centro laboral el certificado médico que lo acredite, mismo que será emitido por la persona especialista en ginecología de alguna institución del Sistema Nacional de Salud. Dicho certificado tendrá una vigencia de seis meses a partir de su expedición, al término del cual deberá realizarse una nueva valoración médica para confirmar el diagnóstico; mismo que en ningún momento podrá ser considerado como enfermedad profesional o riesgo de trabajo.** Párrafo adicionado, P.O. 15 de junio de 2023. Consultable en: http://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_

Por otro lado, el 5 de enero de 2024 fue publicada en el Periódico Oficial una reforma con la que se adiciona el artículo 24 Bis 7 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León[96]. Ese nuevo ordenamiento indica que a quienes se les diagnostique con endometriosis severa o dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante, podrán ausentarse hasta dos días, sustituyéndolos por trabajo a distancia, mediante el uso de las tecnologías de información y de la comunicación.

Legislar en Guanajuato sobre las licencias menstruales por endometriosis severa o dismenorrea primaria o secundaria es fundamental para garantizar el derecho a la salud, erradicar la discriminación laboral y frenar la brecha de desigualdad. Evita que las mujeres se vean obligadas a elegir entre su bienestar físico y su sustento económico.

Las personas diputadas estamos convencidas que esta reforma permite ausentarse de la jornada de trabajo o acceder a trabajo remoto sin repercusiones ni descuentos salariales y protege contra despidos injustificados originados por estos malestares incapacitantes. Obliga a las instituciones de salud estatales públicos y

[96](ADICIONADO, P.O. 05 DE ENERO DE 2024)
Art. 24 Bis 7. Las trabajadoras menstruantes a quienes se les diagnostique con endometriosis severa o dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante, podrán ausentarse hasta dos días, sustituyéndolos por trabajo a distancia, mediante el uso de las tecnologías de información y de la comunicación. En el caso de que por la naturaleza del trabajo no sea posible realizar el trabajo a distancia, podrán dejar de laborar hasta por dos días, siempre y cuando lo justifiquen mediante prescripción médica. Para tal efecto, el certificado de salud correspondiente será expedido por el médico de la institución de seguridad social del Gobierno del Estado o del Municipio, en su caso.
Cuando se presente autorización de médicos particulares deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien la expida, así como la fecha y el estado de salud de la persona trabajadora. Los días utilizados en estos casos serán con goce sueldo y no afectarán las prestaciones laborales establecidas en la Ley de Servicio Civil y en la Ley Federal del Trabajo. Consultable en: https://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/leyes/ley_del_servicio_civil_del_estado_de_nuevo_leon/

privados a expedir certificados válidos por dismenorrea, reconociendo que los dolores menstruales incapacitantes son un problema de salud pública y no un tabú.

Consideramos pues que esta acción promueve la educación y perspectiva de género, con la creación de programas estatales de salud menstrual que desmitifican el ciclo biológico.

Continuando con la temática y objetivos que se persiguen con las iniciativas, encontramos la licencia o permiso por fallecimiento de algún familiar de la persona trabajadora. Con respecto a esta institución, es menester comentar que, en Latinoamérica, países como Chile, Colombia, Perú, Ecuador, Argentina, Uruguay, Paraguay, Venezuela y Bolivia cuentan en su legislación con el derecho garantizado para sus trabajadores de días por el fallecimiento de un familiar.

Así, el reconocimiento del duelo como un proceso psicológico y emocional necesario implica garantizar condiciones laborales que permitan a las personas trabajadoras afrontar la pérdida de un ser querido sin afectar su estabilidad económica o laboral. Diversos estudios en salud mental señalan que la falta de tiempo para procesar el duelo puede generar afectaciones prolongadas en el bienestar emocional, incrementar niveles de estrés y disminuir la productividad, lo que justifica plenamente la regulación de estas licencias en el marco normativo.

De esta manera, la muerte de un familiar es un episodio del que nadie está exento. Especialistas coinciden en que la pérdida de un ser querido tiene un impacto directo en el desempeño de las personas; de hecho, puede incrementar los riesgos de accidentes y de estrés laboral. En este contexto, los permisos o licencias por luto son días que tiene un trabajador para ausentarse por el fallecimiento de padres, hermanos, hijos y cónyuge o pareja, entre otros familiares. Éstos ayudan a que las personas servidoras públicas no pierdan un ingreso, usen días de vacaciones o intercambien tiempo extra para poder tomarse unos días para atender esta necesidad. Entre los países que cuentan con este derecho garantizado en la legislación, los períodos más comunes van de dos a seis días.

Las licencias son fundamentales para que las personas puedan conciliar su trabajo remunerado con las responsabilidades familiares. Permiten a los trabajadores ausentarse del trabajo, ya sea por un período corto, para atender una emergencia familiar; o por uno más prolongado, relacionado con las necesidades de cuidado de un miembro de la familia[97].

Naciones que cuentan en su legislación con permisos de luto para los trabajadores están Bolivia —3 días—, Perú —5 días—, Colombia —5 días—, Uruguay —3 días—, Ecuador —3 días—, Paraguay —3 días—, Chile —4 días—, Argentina —3 días— y Venezuela —4 días—[98]. En países como España o Perú los trabajadores pueden

[97] La Organización Internacional del Trabajo OIT. Consultable en: https://www.cancilleria.gov.co/international/multilateral/united-nations/ilo
[98] Consultable en: https://www.tvazteca.com/aztecanoticias/permiso-de-luto-existe-ley-mexico-para-trabajadores

ampliar su permiso si tienen que trasladarse a otra ciudad, estas extensiones no rebasan los cuatro días adicionales. Generalmente todos los días que se otorgan son con goce de sueldo, aunque existen casos como Canadá, donde las personas pueden ausentarse por tres días, pero sólo se les paga uno. Entre los países que tienen regulada esta prestación, destacan reglas como presentar el acta de defunción del familiar al empleador para justificar las faltas y notificar de inmediato al centro de trabajo sobre el deceso del pariente directo.

En ese contexto, este tipo de permisos o licencias laborales tiene dos objetivos: apoyar a la persona servidora pública en la gestión del duelo y que las personas cuenten con tiempo para realizar trámites por el fallecimiento de su familiar. En este sentido, la licencia suele cubrir las muertes de hijos, cónyuge o pareja, padres y hermanos, aunque en algunos casos estos también abarcan a tíos, abuelos, primos, sobrinos o cuñados. Actualmente no se cuenta con permisos por duelo garantizados en la Ley Federal del Trabajo —LFT—. Hay trabajadores en México que sí tienen acceso a esta licencia. Otorgarlas es algo que queda a la buena fe de las empresas o a través de la negociación colectiva o patrones.

Las diputadas y los diputados que integramos la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, estamos ciertos en la importancia de establecer una licencia de esta magnitud en la norma de carácter laboral o llamada burocrática, en razón de que puede abonar a el apoyo en momentos de crisis y este genera un vínculo de gratitud y compromiso que fortalece la retención a largo plazo. Trabajar durante un periodo de duelo simplemente no es posible. Otorgar los días necesarios

permite a la persona regresar con mayor claridad mental y concentración, al tiempo que reduce el riesgo de errores. Es decir, con este tipo de actos en la ley, se cuida la salud mental. Instaurar una licencia por fallecimiento puede ser una medida preventiva que protege la salud mental de las personas colaboradoras.

Así, al tener reglas claras y procesos sencillos, fomentamos un ambiente de responsabilidad mutua con las personas servidoras públicas, pues estas se sienten valoradas como personas.

Otro de los temas que se retoma en las propuestas es la ampliación de derechos en casos de muerte fetal o perinatal, reconociendo que este tipo de pérdida genera impactos emocionales y psicológicos profundos tanto en la madre como en el padre. La ausencia de regulación específica en esta materia invisibiliza una realidad que requiere atención diferenciada, por lo que su incorporación normativa representa un avance en el reconocimiento de la salud mental y el bienestar integral de las personas trabajadoras.

En abril de 2021, el Senado le dio primera lectura al dictamen de reforma a la Ley Federal del Trabajo —LFT— para establecer el derecho a un permiso por duelo de cinco días; 18 meses después —a la fecha de la dictaminación de estas quince iniciativas—, está congelado[99]. El proyecto es resultado de una iniciativa presentada por el Congreso de Nuevo León y que proponía inicialmente un

[99] La falta de regulación abre la puerta a que una ausencia por una situación de este tipo pueda implicar desde perder ingresos hasta compensar los días con tiempo de trabajo.

permiso de tres días, pero las comisiones de la Cámara Alta consideraron viable ampliarlo a cinco días. El proyecto plantea que esta prestación sea efectiva cuando se trate de familiares en el primer grado de consanguinidad o afinidad de la persona trabajadora, esto significa que contempla a padres, hijos, hermanos y cónyuge o pareja.

En este contexto, reconocemos en esta propuesta el derecho al duelo dentro del ámbito laboral que implica a su vez, reconocer la diversidad de estructuras familiares existentes, por lo que su regulación debe interpretarse bajo un enfoque amplio y no restrictivo, atendiendo a los vínculos afectivos y de cuidado, en congruencia con los estándares de derechos humanos.

Por otro lado, el análisis sobre otra de las propuestas recae principalmente en generar acciones que atiendan la erradicación de la violencia y el acoso laboral en el ámbito donde se desenvuelven y ejercen sus funciones las personas servidoras públicas, en tanto que estas conductas vulneran derechos fundamentales, afectan la dignidad humana y deterioran los entornos de trabajo. La incorporación de medidas en este sentido contribuye a generar espacios laborales seguros, libres de violencia y alineados con estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos.

En este contexto, es necesario aludir a que en el caso de la erradicación de la violencia y el acoso laboral en el servicio público es un imperativo jurídico y ético, ya que estas conductas vulneran el principio de legalidad y afectan directamente

los derechos humanos a la igualdad, la no discriminación y el trabajo digno.

Así, el servicio público tiene como fin último la salvaguarda del interés general y la garantía de los derechos de la ciudadanía. Un entorno donde existe violencia es incongruente con este mandato constitucional. El acoso y el hostigamiento representan un abuso de poder que corrompe la función pública y atenta contra el derecho humano a un ambiente de trabajo digno, seguro y libre de violencia. En el ámbito gubernamental, los actos de violencia y acoso vulneran los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público. La legislación, como la Ley General de Responsabilidades Administrativas, tipifica como falta administrativa grave el hostigamiento y el acoso sexual, estableciendo la obligación de las personas servidoras públicas de abstenerse de realizar conductas que atenten contra la dignidad del personal.

Este Poder Legislativo, —en noviembre de 2025— de igual manera se pronunció sobre este tema en una reciente reforma a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato[100], donde entre otros temas, se

[100] **Artículo 57 bis.** Cometerá acoso sexual quien, con fines sexuales o lascivos, asedie, produzca desventaja, indefensión o riesgo inminente para la persona, independientemente de que el comportamiento ocurra en uno o varios eventos, incluso si no existe una relación de subordinación.
Se equipara al acoso sexual, independiente de que exista o no reiteración, las conductas que lleve a cabo la persona servidora pública que:
l. Realice actos que impliquen violencia sexual hacia otra persona servidora pública, en los términos del artículo 6, fracción V de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
II. Realice actos de violencia sexual hacia otra persona que no sea servidora pública, valiéndose de su empleo, cargo o comisión en el servicio público;
III. Participe directa o indirectamente en la realización de conductas de acoso sexual, así como cualquiera de las referidas en el presente artículo; y
IV. Grabe, reproduzca, fije, publique, ofrezca, almacene, exponga, envíe, transmita, importe o exporte de cualquier forma, imágenes, texto, sonidos o la voz, de una persona sea servidora pública o no, en forma directa, informática, audiovisual, visual o por cualquier otro medio,

adicionó la figura de acoso sexual y sus alcances para los efectos de la responsabilidad de las personas servidoras públicas que estén en dicho supuesto y su sanción, situación que de manera armónica y sistemática trae como parte de esa armonización la propuesta que hoy se analiza.

Acciones que convergen en generar actos para que los gobiernos estatal y municipal empleadores y personas trabajadoras colaboren para prevenir y abordar la violencia y el acoso mediante políticas, capacitación y mecanismos efectivos de inspección e investigación. De esta manera se establece la necesidad de ofrecer recursos y reparación para las víctimas, así como sanciones para los perpetradores, con ello se garantiza el derecho de las personas trabajadoras a abandonar de forma segura una situación de trabajo si existe un peligro grave e inminente para su salud o seguridad debido a actos de violencia y acoso.

Entendiendo pues al parámetro de regularidad constitucional del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y a la erradicación del acoso en los centros de trabajo, establecido en los artículos 1o. y 4o., párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2 y 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer —Convención de Belém do Pará—; 4 y 10 del Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, de la OIT; 1, de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer —

sin consentimiento y con propósitos lascivos o eróticos.

CEDAW—; y 3 párrafo cuarto y 3 Bis de la Ley Federal del Trabajo[101], es obligación de los Estados —y por consecuencia de nuestra entidad— establecer procedimientos justos y eficaces en los que se garantice a la víctima la correcta investigación de los actos de acoso sexual y su acceso efectivo a los mismos.

No omitimos referir que el artículo 75 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, dispone que para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, en los tres órdenes de gobierno, se deberá reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida; establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en centros laborales, privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos; crear procedimientos administrativos claros y precisos en los centros laborales para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión; en ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar el trabajo; se deberán sumar las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejosas; proporcionar atención

[101] (…) el artículo lo, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la misma y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección. Que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en ingles), adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificada por el Estado mexicano el 23 de marzo de 1981, reconoce la discriminación contra las mujeres y establece las medidas que deberán adoptar los Estados parte para erradicarla. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará (sitio de su adopción en 1994), ratificada por el Estado Mexicano el 12 de noviembre de 1998, define la violencia contra las mujeres, establece su derecho a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, recomendó al Estado Mexicano, en sus observaciones finales sobre el Sexto Informe Periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres de 7 de noviembre de 2019, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación.

psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, e implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y dar curso a una queja.

Otro tema importante que se plantea en este dictamen es el descanso obligatorio cada seis años. En ese sentido, entendemos que históricamente, el cambio de la persona titular del Poder Ejecutivo Federal en México se realizaba el 1 de diciembre cada seis años. No obstante, derivado de la Reforma Político-Electoral de 2014, se modificó el artículo 83 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos —CPEUM—, adelantando la fecha de toma de protesta al 1 de octubre.

Esta reforma constitucional exigió una homologación en la legislación laboral. En este sentido, fue hasta el 30 de septiembre de 2024 cuando se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma a la Ley Federal del Trabajo, específicamente al artículo 74, para establecer de manera expresa que el 1 de octubre será considerado día de descanso obligatorio cada seis años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, sustituyendo así la referencia previa al 1 de diciembre. De esta manera, el marco jurídico federal ya se encuentra alineado con dicha reforma, lo que permite que exista coherencia entre la norma constitucional y la legislación laboral. No obstante, en el ámbito local aún se conservan disposiciones que señalan el 1 de diciembre como el día de descanso obligatorio, lo que refleja una desactualización normativa frente al orden jurídico vigente.

Esta diferencia entre el orden federal y el local genera una falta de uniformidad en la regulación del derecho al descanso obligatorio, lo cual puede derivar en interpretaciones distintas sobre su aplicación. En materia laboral, esta situación resulta relevante, ya que el derecho al descanso obligatorio con goce de salario debe estar claramente definido para evitar incertidumbre tanto para trabajadores como para las personas empleadoras. Así, el artículo 133 constitucional consagra el principio de supremacía de la Constitución, lo que obliga a que todo el orden jurídico se mantenga en armonía con ella y con las leyes federales que de ella emanan, como la Ley Federal del Trabajo. En este sentido, las disposiciones locales en materia laboral deben adecuarse a dicho marco normativo superior, a fin de evitar contradicciones que vulneren la jerarquía normativa y asegurar una aplicación coherente del derecho laboral en todo el país.

Bajo este contexto, la armonización legislativa resulta necesaria para garantizar la certeza jurídica, entendida como la posibilidad de que los gobernados conozcan con claridad las normas aplicables a una situación determinada. Mantener fechas distintas para un mismo supuesto jurídico genera incertidumbre y debilita la confianza en la aplicación del derecho, lo cual resulta contrario al principio de seguridad jurídica del sistema jurídico mexicano.

Por lo que toca a la licencia para el cuidado de familiares en estado crítico es importante referir que, en las últimas décadas, las enfermedades no transmisibles, también conocidas como enfermedades crónicas, han adquirido un

papel central en la salud pública mundial. De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (OPS) las enfermedades no transmisibles *se refieren a un grupo de enfermedades que no son causadas principalmente por una infección aguda, dan como resultado consecuencias para la salud a largo plazo y con frecuencia crean una necesidad de tratamiento y cuidados a largo plazo.*[102]

Entre las más comunes se encuentran las enfermedades cardiovasculares, el cáncer, las enfermedades respiratorias crónicas y la diabetes. En el año 2021 estas enfermedades representaron el 75% de las muertes a nivel mundial, lo que evidencia su impacto sanitario, social y económico. No obstante, las enfermedades no transmisibles requieren cuidados constantes que, en la mayoría de los casos, son asumidos por sus familiares, quienes se convierten en cuidadores sin preparación previa, ni condicionales laborales adecuadas que les permita desempeñar esta labor en condiciones dignas.

Pese a la creciente demanda de cuidados derivados de enfermedades graves y crónicas, las estructuras laborales siguen ignorando estas realidades. En México, la Ley Federal del Trabajo —LFT— no contempla una regulación que permita a los trabajadores ausentarse de sus labores para cuidar a familiares con enfermedades críticas o crónicas sin poner en riesgo su empleo, lo que evidencia un vacío importante en la legislación laboral; no obstante, existen disposiciones específicas en materia de seguridad social, como el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social y el 137 Bis de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de

[102] Organización Panamericana de la Salud (OPS). *Enfermedades no transmisibles*. Disponible en: https://www.paho.org/es/temas/enfermedades-no-transmisibles

los Trabajadores del Estado, que reconocen una licencia para madres o padres trabajadores con hijos menores de 16 años diagnosticados con cáncer; sin embargo, esta licencia es limitada, ya que no se extienden a otros familiares ni a la mayoría de enfermedades crónicas, dejando en una situación de incertidumbre a las personas trabajadoras que necesitan cuidar a un familiar.

Por ello, para entender la relevancia de la licencia por cuidados médicos, es necesario partir del reconocimiento del derecho al cuidado digno. El 7 de agosto de 2025, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su Opinión Consultiva 31/2025, reconoció este derecho como autónomo y señaló que los cuidados son el —conjunto de acciones necesarias para preservar el bienestar humano—[103], además de considerarlos una necesidad básica para la vida en sociedad. De forma similar, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el amparo directo 6/2023[104], reconoció que todas las personas tienen derecho a cuidar, a ser cuidadas y al autocuidado.

En México alrededor de 31.7 millones de personas brindan cuidados a integrantes de su propio hogar u otros hogares, de las cuales el 75.1% son mujeres y el 24.9% hombres, lo que evidencia la carga desproporcionada que recae sobre ellas. En promedio, las mujeres dedican 37.9 horas semanales a estas labores, frente a 25.6 horas de los hombres[105]. Estos datos reflejan que las tareas de cuidado

[103] Corte Interamericana de Derechos Humanos (CoIDH). 2025. *La corte interamericana reconoce la existencia de un derecho humano autónomo al cuidado*. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/comunicados/cp_55_2025.pdf

[104] Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). Amparo directo 6/2023. Disponible en: https://transparencia-ciudadana.scjn.gob.mx/resoluciones-relevantes-de-la-scjn/derecho-al-cuidado/amparo-directo-6-2023

[105] Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENASIC/ENASIC_23.pdf

continúan siendo asumidas principalmente por mujeres, en gran medida debido a estereotipos y roles de género arraigados en la sociedad. Como consecuencia, muchas de ellas realizan estas actividades a costa de su tiempo, su bienestar físico y emocional, así como de sus oportunidades laborales y educativas.

En este contexto, la falta de mecanismos como la licencia por cuidados médicos no solo dificulta la conciliación entre el trabajo y el cuidado, sino que también contribuye a reproducir estas desigualdades. Por ello, reconocer el derecho al cuidado no implica únicamente garantizar atención para quienes la requieren, sino también generar condiciones que protejan a quienes la brindan. En este sentido, la implementación de este tipo de licencias laborales se vuelve fundamental, no solo para hacer efectivo este derecho, sino también para avanzar hacia una distribución más justa de las responsabilidades de cuidado, entendiendo que estas no deben recaer exclusivamente en las familias, sino asumirse como una obligación del Estado de garantizar condiciones dignas y equitativas para su ejercicio.

Con respecto a los permisos pagados para la realización de exámenes médicos de prevención y detención de cáncer, queremos hacer las siguientes puntualizaciones derivadas del análisis. El cáncer es hoy uno de los mayores retos de salud pública a nivel mundial. Según datos de la Organización Mundial de la Salud —OMS—, estima que cada año se diagnostica más de 14 millones de personas a nivel mundial, y se prevé que esta cifra aumente hasta alcanzar los 21 millones para el año 2030. En la Región de las Américas, cerca de 3 millones de

personas son diagnosticadas cada año, con una proyección de incremento a aproximadamente 4.5 millones en los próximos años[106].

Ahora bien, gran parte de estos casos corresponde a tipos de cáncer que pueden ser detectados tempranamente. En los hombres, destacan el cáncer de próstata, pulmón, colorrectal y vejiga, siendo el de pulmón el que más muertes provoca. En las mujeres, el cáncer de mama es el más común, seguido por el de pulmón, colorrectal y útero, pero el de pulmón y mama son los que causan más fallecimientos. Cabe destacar que la Organización Internacional del Trabajo —OIT—, mediante el Convenio 187, establece la necesidad de una cultura de prevención en los centros laborales, entendiendo que la salud y el trabajo están directamente relacionados. En este sentido, otorgar permisos para la realización de exámenes médicos no solo responde a una necesidad de salud, sino que también cumple con el compromiso de los Estados de garantizar condiciones laborales que prioricen la salud y la prevención de riesgos.

De manera paralela, la Asamblea Mundial de la Salud, a través de la resolución WHA70.12, reconoce al cáncer como una prioridad global y llama a los Estados a fortalecer estrategias integrales de prevención, detección y tratamiento. Esta resolución se conecta directamente con la Organización de las Naciones Unidas a través de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 3, que plantea como meta reducir la

[106] Organización Panamericana de la Salud (OPS). El diagnóstico temprano del cáncer salva vidas y reduce los costos de tratamiento. Disponible en: https://www.who.int/es/news/item/03-02-2017-early-cancer-diagnosis-saves-lives-cuts-treatment-costs

mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante acciones concretas de prevención y atención oportuna.

Sin embargo, también es importante analizar el impacto del cáncer desde su dimensión económica. De acuerdo con el Centro de Investigación Económica y Presupuestaria —CIEP—, el cáncer representa una carga financiera significativa tanto para el sistema de salud como para las familias. Los tratamientos pueden costar desde decenas hasta cientos de miles de pesos, dependiendo de la etapa del diagnóstico, lo que genera una fuerte presión económica y aumenta la desigualdad en el acceso a la atención.

Así, la falta de inversión suficiente en prevención y detección temprana contribuye a que una parte importante de los casos se atienda en etapas avanzadas, cuando los costos de tratamiento son considerablemente más altos y la probabilidad de éxito es menor. Esto crea un ciclo ineficiente en el que la baja prevención provoca diagnósticos más tardíos y, como resultado, aumentan los costos tanto para el sistema público como para los pacientes. Por eso, en lugar de reaccionar ante la enfermedad, es mejor actuar antes de que aparezca en su forma más grave. Esto reduce ausentismo prolongado, disminuye incapacidades, mejora las probabilidades de recuperación y fortalece la protección del derecho a la salud del trabajador.

Este tipo de licencias pueden contribuir a cambiar la forma en que se entiende la salud, dándole mayor importancia a la prevención. Si prevenir es más efectivo, menos costoso y puede salvar más vidas, entonces no debería depender de la disponibilidad de cada persona o de las condiciones de su empleo. Por ello, debe asumirse como un derecho básico garantizado.

Por otro lado, aludimos a la propuesta denominada *Ley silla*. Así, el 19 de diciembre del 2024 se publicó en el Diario Oficial de la Federación —DOF— el decreto mediante el que se reformaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo —LFT—, con el objetivo de establecer la obligación de las personas empleadoras de proporcionar asientos o sillas con respaldo para la ejecución de sus funciones o para el descanso periódico durante la jornada laboral. Dicha reforma, entró en vigor el 17 de junio de 2025, y representó un avance importante en la protección de los derechos laborales en México.

En particular, esta reforma atiende una problemática específica: los efectos negativos que genera la permanencia prolongada en posición de pie durante la jornada laboral. Diversas actividades, especialmente en los sectores de comercio y servicios, requieren que las personas trabajadoras permanezcan en bipedestación por varias horas continuas, muchas veces sin pausas ni posibilidad de alternar posturas.

En este contexto, los trastornos musculoesqueléticos —TME— asociados a la bipedestación prolongada constituyen un riesgo relevante para la salud laboral. Estos pueden definirse como una —lesión física originada por trauma acumulado, que se desarrolla gradualmente sobre un periodo de tiempo, como resultado de repetidos esfuerzos sobre una parte específica del sistema músculo esquelético—[107]. A diferencia de otros —TME— relacionados con movimientos repetitivos, en este caso el factor de riesgo principal es la inmovilidad en posición erguida.

Entre las principales afectaciones derivadas de esta condición se encuentran el dolor lumbar —lumbalgia—, la fatiga muscular en piernas y espalda, problemas en las rodillas y pies, así como alteraciones en la circulación sanguínea, como la aparición de várices. Estas afecciones se producen debido a la sobrecarga constante en las extremidades inferiores y la falta de variación postural, lo que impide una adecuada recuperación muscular.

La magnitud de esta problemática ha sido documentada a nivel internacional. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el 59% de las personas trabajadoras en la Unión Europea presenta algún tipo de trastorno musculoesquelético. Por su parte, la Organización Mundial de la Salud estima que aproximadamente 1,710 millones de personas en el mundo padecen estos trastornos, lo que los convierte en una de las principales causas de discapacidad y afectaciones a la salud laboral. No obstante, la bipedestación prolongada

[107] Sociedad de Medicina del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. *Trastornos musculoesqueléticos (TME) en el ámbito laboral*. Disponible en: https://smtba.org.ar/wp-content/uploads/2024/02/Revista-10-24.pdf

también se asocia con otros riesgos, como fatiga crónica, disminución del rendimiento físico, problemas circulatorios e incluso mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares derivadas de la carga estática prolongada.

Además, el Instituto Mexicano del Seguro Social señala que en 2024 se reportaron 9,285 casos de trastornos musculo esqueléticos —TME— siendo el primer tipo de enfermedad de trabajo en el país. De este modo, las dorsopatías —problemas de espalda— ocupan el primer lugar dentro de este grupo de enfermedades de trabajo, con 2,940 casos registrados. Estas afecciones se encuentran estrechamente relacionadas con factores ergonómicos deficientes, como la permanencia prolongada en una misma postura.

Por otro lado, la reforma tuvo un impacto directo en la productividad laboral. La evidencia en ergonomía demuestra que condiciones de trabajo inadecuadas reducen la eficiencia, incrementan los errores y elevan los niveles de fatiga. Por el contrario, permitir pausas y alternancia postural mejora el desempeño y la concentración. La Organización Internacional del Trabajo —OIT— ha señalado que las malas condiciones de seguridad y salud en el trabajo generan pérdidas económicas equivalentes a cerca del 4% del PIB mundial, lo que evidencia que la prevención no solo es un tema social, sino también económico[108].

[108] Organización Internacional del Trabajo (OIT). *OIT: El trabajo peligroso mata a millones y cuesta billones*. Disponible en: ILO: Work hazards kill millions, cost billions | International Labour Organization

Además, consideramos que esta propuesta contribuye a reducir el ausentismo y la rotación laboral. Cuando las personas trabajadoras desarrollan enfermedades o fatiga crónica, aumentan las incapacidades y disminuye la permanencia en el empleo. Organismos como la Corporación Financiera Internacional han documentado que mejorar las condiciones laborales incrementa la retención de talento y reduce costos asociados a la sustitución y capacitación de personal.

Otro aspecto relevante es su relación con la dignidad en el trabajo. La obligación de permanecer de pie durante toda la jornada, aun cuando no es necesario para la actividad, ha sido señalada como una práctica que vulnera condiciones básicas de bienestar. En este sentido, la reforma se alinea con estándares promovidos por la Organización Internacional del Trabajo en materia de trabajo decente, los cuales establecen que las condiciones laborales deben garantizar la salud, seguridad y dignidad de las personas trabajadoras.

Hay que destacar que la implementación de la denominada *Ley Silla* no implica costos elevados ni cambios estructurales complejos. Por el contrario, se trata de una intervención de bajo costo y alto impacto, ya que la provisión de asientos adecuados puede prevenir enfermedades, reducir gastos médicos y mejorar el bienestar general de la fuerza laboral.

Esta propuesta que se dictamina no debe entenderse únicamente como una medida ergonómica, sino como una política con alcances más amplios. Su adecuada implementación permite atender problemas de salud pública, mejorar la productividad en el servicio público, reducir costos asociados a incapacidades y garantizar condiciones laborales más dignas. En ese sentido, este tipo de medidas no solo benefician a las personas trabajadoras, sino que también fortalecen el funcionamiento y la eficiencia de las instituciones públicas en el ámbito local y municipal.

Como personas legisladoras e integrantes de esta comisión dictaminadora, entendemos que una propuesta fundamental es la de contribuir a la eliminación de la brecha salarial y creación de entornos laborales seguros para las mujeres, siendo esta una propuesta más que se incorpora a la dictaminación de este acto formal y materialmente legislativo.

Durante gran parte del siglo XX, el rol de la mujer en México se encontraba limitado al ámbito doméstico. La participación femenina en el mercado laboral era reducida y socialmente desincentivada, especialmente en el caso de mujeres casadas, quienes con frecuencia abandonaban sus empleos al contraer matrimonio o formar una familia.

A partir de la década de 1970, diversos cambios económicos y sociales impulsaron una mayor incorporación de las mujeres al trabajo remunerado. Durante las décadas de 1980 y 1990, este fenómeno se intensificó, particularmente

en sectores industriales y de servicios, aunque muchas veces en condiciones de precariedad, informalidad o subempleo. Esto marcó un cambio en la participación económica femenina, pero no necesariamente en la igualdad de condiciones.

En la actualidad persisten brechas laborales importantes. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo —ENOE— en el año de 2025 la población económicamente activa fue de 25.1 millones y la de hombres, de 36.2 millones; es decir, fueron económicamente activas cada 46 de cada 100 mujeres y 75 de cada 100 hombres[109], lo que refleja una desigualdad estructural en el acceso al empleo. A ello se suma que las mujeres continúan concentrándose en sectores peor remunerados y con menor acceso a prestaciones laborales, lo que profundiza las brechas económicas y limita sus oportunidades de desarrollo profesional.

En materia salarial, la brecha de género sigue siendo una problemática relevante. Diversos estudios señalan que, en promedio, las mujeres perciben ingresos menores que los hombres por trabajos de igual valor, situación que se agrava en contextos de informalidad o en puestos de menor jerarquía. Además, factores como la maternidad, la carga desproporcionada de trabajo doméstico y la falta de políticas públicas para la eliminación de la brecha salarial inciden directamente en su desarrollo profesional.

[109] Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Encuesta Nacional De Ocupación Y Empleo (ENOE) Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2026/enoe/enoe2026_02.pdf

Además de la brecha salarial, otro reto fundamental es la violencia y acoso en el trabajo. La Organización Internacional del Trabajo ha advertido que millones de mujeres en el mundo enfrentan situaciones de violencia laboral, lo que limita su permanencia y desarrollo profesional. En este sentido, garantizar espacios seguros no solo es una obligación jurídica, sino una condición indispensable para el ejercicio pleno del derecho al trabajo.

Asimismo, la desigual distribución del trabajo no remunerado sigue siendo un obstáculo. Datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía muestran que las mujeres dedican significativamente más tiempo que los hombres a labores domésticas y de cuidado, lo que reduce su disponibilidad para el empleo remunerado y afecta sus oportunidades de crecimiento. En este contexto, avanzar hacia la eliminación de la brecha salarial y la creación de entornos laborales seguros implica no solo reformas legales, sino también su implementación efectiva. Esto requiere políticas públicas integrales que promuevan la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la corresponsabilidad en el cuidado, la prevención de cualquier tipo de violencias y la garantía de condiciones dignas de trabajo.

Así, la reducción de la brecha salarial y la construcción de entornos laborales seguros para las mujeres constituyen elementos esenciales para lograr la igualdad sustantiva. No es únicamente un tema de equidad, sino también un elemento clave para el desarrollo del país, ya que una mayor participación de las mujeres en el ámbito laboral favorece el crecimiento económico, incrementa la productividad y contribuye a una sociedad más equilibrada.

Un tema más que se analiza en este dictamen fue el tema de la sindicalización y su inclusión en la Ley Burocrática de la entidad, es decir, el objetivo de esta propuesta es proteger el derecho a la libertad y a la autonomía sindical.

Desde nuestro análisis consideramos que la protección de estos derechos es vital para garantizar la democracia en la elección de los dirigentes del sindicato, para proteger a las personas trabajadoras contra la intervención gubernamental indebida y erradicar las prácticas de control corporativo, asegurando que las condiciones laborales y salariales se defiendan de manera genuina. Dados los alcances que se previeron en la exposición de motivos por quien suscribió la propuesta, entendemos áreas fundamentales de por qué la necesidad de su adición en esta norma jurídica.

Así, la importancia de plasmar la libertad y autonomía sindical en estas leyes radica en generar independencia frente al Estado —patrón—, ello evita que las dependencias o los titulares de las instituciones interfieran en la vida interna, elección de dirigentes o administración de los sindicatos, garantizando que el sindicato vele verdaderamente por los intereses de la base trabajadora.

Consideramos que se protege el derecho de cada persona servidora pública a decidir libremente si desea afiliarse a un sindicato, cambiar de organización o crear una nueva, eliminando prácticas de afiliación forzosa, dando pauta de esta manera al derecho de asociación sin coerción. Asegura que las condiciones generales de trabajo, prestaciones, salarios y sistemas de pensiones

sean producto de un diálogo real y equilibrado entre las autoridades y los representantes laborales.

Se da cumplimiento de estándares internacionales al incorporar en la legislación local los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo —OIT— —específicamente el Convenio 87—, que reconocen la libertad sindical como un derecho humano universal. De esta forma, al proteger estos pilares, se evita que los sindicatos al servicio del Estado se conviertan en instrumentos de control político o burocrático, promoviendo una representación legítima, transparente y verdaderamente democrática, coincidiendo con los alcances de la propuesta de manera integral.

De esta manera se atiende en un acto de armonización con la reforma del 15 de diciembre de 2025[110] por el que se adicionan la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y la Ley General de Responsabilidades Administrativas, con los ordinales 69 Bis y 64 Quáter, respectivamente. Ello, a efecto de armonizar y actualizar el marco jurídico, para establecer las garantías de protección al derecho a la libertad y autonomía sindicales. Se considera idóneo prevenir, investigar sancionar las acciones u omisiones de las y los servidores públicos que interfieran en la vida interna y decisiones sindicales, las cuales corresponden únicamente a las personas agremiadas. Este acto ayuda a perfeccionar la norma para asegurar la autonomía sindical, lo cual significa reconocer y reivindicar la histórica lucha de la clase trabajadora, a través de la

[110] Consultable en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5776177&fecha=15/12/2025#gsc.tab=

cual se ha defendido el derecho de asociación y sindicación que en el siglo XIX fue criminalizado.

IV.2. Marco constitucional y convencional del derecho a la salud

Consideramos fundamental dejar claro cuál fue la base sobre la que realizamos el análisis de las propuestas, —pues la gran mayoría de estas tienen su objeto en el derecho a la salud—, así, resaltamos quienes dictaminamos que para alcanzar un estado adecuado de bienestar físico, mental y social del individuo o grupo debe ser capaz de identificar y realizar sus aspiraciones, de satisfacer sus necesidades y de cambiar o adaptarse al medio ambiente.

Estamos ciertos que ante este panorama y el objetivo de las quince propuestas que se dictaminan en este ejercicio, la salud se percibe, no como el objetivo, sino como la fuente de riqueza de la vida cotidiana, de ahí la importancia de este análisis, en razón de que las iniciativas en conjunto tienen tal alcance. Se trata por tanto de un concepto positivo que acentúa los recursos sociales y personales, así como las aptitudes físicas. La prevención y la atención de la salud abarca una amplia gama de intervenciones sociales y ambientales destinadas a beneficiar y proteger la salud y la calidad de vida.

Ante este escenario, es importante considerar que la implementación de estas medidas no sólo tiene implicaciones jurídicas, sino también administrativas y presupuestarias. No obstante, se estima que su impacto es razonable y sostenible,

en tanto que las licencias propuestas son acotadas, justificadas y susceptibles de regulación mediante lineamientos claros o la actualización de reglamentos internos que eviten abusos, garantizando su correcta aplicación sin comprometer la operatividad laboral institucional.

El derecho fundamental a la protección de la salud reconocido en el artículo 4o. de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ha sido interpretado por la primera sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableciendo que tal prerrogativa tiene una proyección tanto individual como personal, respecto a la protección a la salud de las personas en lo individual, el derecho a la salud se traduce en la obtención de un determinado bienestar general integrado por el estado físico, mental, emocional y social de la persona, del que deriva otro derecho fundamental, consistente en el derecho a la integridad físico-psicológica. El Estado tiene un interés constitucional en procurar a las personas en lo individual un adecuado estado de salud y bienestar.

En el ámbito internacional de los derechos humanos —como ya hemos referido sobre algunos— existen un número significativo de Tratados que aluden al derecho a la salud, siendo el más preciso el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,* cuyo artículo 12 establece este derecho. En tal sentido, el *Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* a través de la Observación General Núm. 14, ha establecido los lineamientos generales –obligatorios hacia los Estados Parte– sobre los alcances y contenidos del derecho

a la salud[111].

Asimismo, debe señalarse que estas propuestas se insertan dentro de una política pública integral orientada a la prevención de riesgos laborales, la reducción del ausentismo no justificado y el fortalecimiento del bienestar de las personas trabajadoras, lo que a mediano y largo plazo se traduce en mayor productividad, mejor desempeño institucional y disminución de costos asociados a enfermedades o conflictos laborales.

Consideramos que las propuestas —de manera general— planteadas en las iniciativas coinciden y aportan evidentemente elementos a los tópicos inherentes al derecho a la protección de la salud que se reconoce y consagra en la normativa Constitucional y legal ya mencionadas, así como en las disposiciones internaciones aludidas previamente, en beneficio de las personas servidoras públicas del Estado y los Municipios de Guanajuato.

Importante señalar que el artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la protección a la salud. La salud de los y las trabajadores es un requisito previo esencial para los ingresos familiares, la

[111] *La salud es un derecho humano fundamental e indispensable para el ejercicio de los demás derechos humanos. Todo ser humano tiene derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud que le permita vivir dignamente. La efectividad del derecho a la salud se puede alcanzar mediante numerosos procedimientos complementarios, como la formulación de políticas en materia de salud…Al igual que todos los derechos humanos, el derecho a la salud impone tres tipos o niveles de obligaciones a los Estados Partes: la obligación de respetar, proteger y cumplir. A su vez, la obligación de cumplir comprende la obligación de facilitar, proporcionar y promover. La obligación de respetar exige que los Estados se abstengan de injerirse directa o indirectamente en el disfrute del derecho a la salud. La obligación de proteger requiere que los Estados adopten medidas para impedir que terceros interfieran en la aplicación de las garantías prevista en el artículo 12. Por último, la obligación de cumplir requiere que los Estados adopten medidas apropiadas de carácter legislativo, administrativo, presupuestario, judicial o de otra índole para dar plena efectividad al derecho a la salud.*

productividad y el desarrollo económico[112]. Así la implementación de herramientas que permitan la prevención y las buenas condiciones de trabajo mejoran las relaciones sociales, la autoestima de las personas empleadas, y produce efectos positivos en la salud y en el rendimiento de las actividades laborales.

Quienes dictaminamos creemos que las propuestas en términos generales tienen finalidades válidas, pues en ellas se trata de conciliar la vida familiar y el trabajo, y el cuidado de la salud, la erradicación de violencias contra las mujeres, incorporar la igualdad sustantiva, y otros elementos sustanciales que tienen relación directa con la vida de las personas servidoras públicas y sus familias, postulados protegidos en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en varios ordenamientos jurídicos internacionales y secundarios.

Asimismo, resulta relevante subrayar en este acto de dictaminación, que la progresividad de los derechos humanos obliga a las autoridades a no retroceder en los niveles de protección alcanzados y, por el contrario, a ampliarlos de manera constante, por lo que las medidas propuestas no deben entenderse como concesiones aisladas, sino como parte de un proceso evolutivo del derecho laboral que coloca en el centro a la persona trabajadora y su dignidad.

En este sentido, la incorporación de estas licencias y otros temas que se adicionan a la llamada *Ley Burocrática* también contribuye al fortalecimiento institucional del Estado y los Municipios como empleadores ejemplares, al

[112]Organización Mundial de la Salud. Protección de la salud de los trabajadores. [En línea] *https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health* [Consulta: 21 de enero de 2020]

establecer estándares que pueden irradiar hacia otros sectores y consolidar una cultura laboral basada en el respeto a los derechos humanos, la corresponsabilidad familiar y el bienestar integral.

En conjunto, estas propuestas consolidan la evolución del derecho laboral hacia un modelo humanista centrado en la persona. Más allá de establecer condiciones mínimas, el objetivo es garantizar el bienestar físico, emocional y social de quienes integran el servicio público. Es decir, reflejan un paradigma integral del derecho laboral, el cual trasciende la regulación de mínimos legales para garantizar activamente la calidad de vida, la salud emocional y el desarrollo humano de las personas servidoras públicas.

Oportuno referir el pronunciamiento unánime de los poderes Ejecutivo, Judicial y Legislativo del Estado, de los organismos autónomos reconocidos por la Constitución y por la ley y de diversos ayuntamientos para tener sinergia en sus objetivos. En consecuencia, por las consideraciones jurídicas expuestas, se determina la viabilidad jurídica de la mayoría de las propuestas y de esta manera poder ser incorporadas como porciones normativas en la Ley de la materia.

V. Modificaciones a las iniciativas

Las personas legisladoras que integramos la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, estimamos necesario hacer ajustes a las propuestas para atender las observaciones de las mesas de trabajo, así como a las aportaciones derivadas de las consultas de cada una de las iniciativas, de las diputadas y los

diputados, que conforman la Sexagésima Sexta Legislatura y de quienes participaron activamente en el análisis, tal como los representantes del Poder Ejecutivo, del Poder Judicial, de los organismos autónomos reconocidos constitucionalmente como la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, la Fiscalía General del Estado de Guanajuato, del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato, del Instituto Electoral del Estado de Guanajuato, del Tribunal Estatal Electoral de Guanajuato, del Instituto de Acceso a la Información Pública del Estado de Guanajuato —hoy extinto—, y de la Universidad de Guanajuato, así como las áreas institucionales del Congreso del Estado Libre y Soberano de Guanajuato.

Hemos determinado por ello, destacar en este apartado la certeza jurídica, la eficiencia administrativa y el equilibrio entre la función pública y los derechos laborales, evitando el lenguaje impreciso.

Con estas adecuaciones se acordó atender a la seguridad jurídica, es decir, las modificaciones otorgan claridad a los requisitos, causales y plazos de las licencias, lo que reduce la discrecionalidad y evita posibles arbitrariedades en su autorización. Al modernizar la normativa, se homologan los procedimientos administrativos. Esto facilita a las dependencias del Estado y de los municipios a gestionar el talento humano sin comprometer la continuidad y eficacia de los servicios públicos que se brindan a la ciudadanía, estandarizando los procesos.

De la misma forma, actualizamos el marco normativo, pues en este ejercicio se armoniza el régimen de licencias en congruencia con los principios de derechos humanos y laborales vigentes, garantizando que las personas servidoras públicas gocen de sus derechos —personales, de salud o familiares— sin afectar el desempeño institucional.

1. Se determinó realizar ajustes de técnica legislativa para dar certeza jurídica a las porciones normativas contenidas en el proyecto de dictamen, así como de lenguaje incluyente, garantizando que la Ley sea clara, coherente y aplicable, evitando así, lagunas o antinomias.

De esta manera, aseguramos también que, las nuevas porciones normativas no contradigan las leyes ya existentes en el marco jurídico vigente, evitando conflictos de interpretación.

2. Se acordó no incluir la propuesta que consideraba el expediente legislativo digital 428/LXV-I, en relación a la desconexión digital, considerando razones jurídicas, funcionales, operativas y de oportunidad por las cuales se determinó en este momento no incluirlo como disposición expresa dentro del marco normativo que regula las relaciones laborales de las personas servidoras públicas en el ámbito estatal y municipal.

La protección al tiempo de descanso, a la limitación de la jornada laboral, al disfrute de vacaciones y al respeto a la vida personal y familiar

de las personas trabajadoras —principios que subyacen a la figura de la desconexión digital— ya se encuentran garantizados de manera expresa en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, así como en tratados internacionales ratificados por el Estado Mexicano. Además, con la reforma federal en materia de trabajo y tecnologías de la información, así como la Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, se establecieron lineamientos aplicables a nivel nacional para el uso de herramientas digitales y el teletrabajo, los cuales son obligatorios también para las instituciones públicas de la entidad.

En este sentido, la desconexión digital no constituye un derecho nuevo o autónomo, sino una consecuencia práctica y derivada de los derechos laborales ya reconocidos. Incorporarla —en los términos propuestos— en la ley local —desde nuestra perspectiva— generaría duplicidad normativa, riesgos de contradicción entre disposiciones, confusión en su aplicación y dispersión regulatoria, sin aportar mayor protección que la ya existente. Por el contrario, se correría el riesgo de restringir o modificar interpretaciones que ya han sido definidas por las autoridades competentes, afectando la seguridad jurídica.

El régimen laboral de las personas servidoras públicas tiene características distintivas frente al sector privado, derivadas de la finalidad misma de la administración pública: satisfacer las necesidades

colectivas, garantizar la continuidad de los servicios esenciales y cumplir con el principio de legalidad en todas sus actuaciones. Muchas de las funciones que se realizan en el Estado y los municipios —como seguridad pública, salud, protección civil, atención a emergencias, recaudación, tramitación de plazos legales y atención ciudadana— requieren un grado de disponibilidad, coordinación y respuesta inmediata que no puede sujetarse a reglas rígidas de interrupción total de la comunicación fuera de horario.

Legislar —en los términos de la propuesta— la desconexión digital de forma generalizada e igualitaria para todo el personal, sin distinguir entre puestos de dirección, confianza, áreas críticas, servicios esenciales o funciones operativas, desconocería la realidad funcional de la administración y limitaría la capacidad de actuar ante situaciones urgentes o imprevistas. En materia de servicio público, el interés general y el derecho de la población a recibir atención oportuna prevalecen sobre reglas particulares, siempre que se respeten los límites y compensaciones correspondientes, aspectos que no pueden definirse de manera uniforme en una ley aplicable a todas las dependencias y niveles.

Además, desde nuestro análisis, no existe consenso sobre conceptos fundamentales: cuáles son las excepciones válidas para las comunicaciones en esa modalidad, cómo se acredita el incumplimiento, cuáles serían las sanciones aplicables y cómo se equilibran derechos y

obligaciones según el tipo de puesto o función. Al tratarse de una norma rígida, aplicable por igual a todas las áreas, se presta a interpretaciones diversas, conflictos laborales, demandas ante tribunales y utilización con fines ajenos al bienestar laboral, lo que genera inseguridad jurídica tanto para las instituciones como para las personas trabajadoras.

Tampoco se propone un mecanismo práctico para vigilar su cumplimiento de forma objetiva y equitativa, ya que el uso de herramientas digitales es muy variado según la actividad que se realice. Una norma de talla única no se adapta a las realidades distintas de las personas trabajadoras que enlista la *Ley Burocrática* en el estado de Guanajuato, desde puestos de atención directa al público hasta áreas de planeación, jurídicas o de coordinación interinstitucional, cada una requiere reglas específicas que no pueden preverse en un texto legal general.

Sin embargo, consideramos que la forma más eficaz, segura y funcional de abordar el uso de tecnologías y el respeto al tiempo personal de las personas servidoras públicas no —en este momento— es mediante una ley, sino a través de instrumentos normativos de rango inferior y ámbito específico: reglamentos internos, manuales de organización y procedimientos, lineamientos de uso de tecnologías, acuerdos generales y códigos de conducta. Estos instrumentos permiten adaptar las reglas a las características particulares de cada dependencia de cada Poder, y en los municipios, al definir claramente los horarios, los canales de

comunicación permitidos, las situaciones de excepción y las medidas de compensación cuando sea necesario extender la disponibilidad.

Esta estrategia permite además integrar la desconexión digital dentro de una cultura organizacional de respeto y bienestar, acompañada de capacitación, buenas prácticas y mecanismos de mejora continua, con resultados mucho más efectivos que una disposición legal rígida que, por su propia naturaleza, no puede responder a la diversidad de situaciones que se presentan en el servicio público. De esta forma se protegen los derechos laborales sin poner en riesgo la calidad, continuidad y eficiencia de los servicios que se prestan a la sociedad.

Desde el punto de vista jurídico, la regulación de las condiciones laborales de las personas servidoras públicas es una materia que cuenta con un marco federal amplio y detallado. No existe mandato constitucional ni obligación legal que exija incorporar este tema en la ley estatal; se trata de una decisión de oportunidad, y en este caso, la oportunidad aconseja abstenerse de legislar para evitar desajustes en el sistema normativo vigente.

Por las razones expuestas —cobertura normativa suficiente, naturaleza especial del servicio público, riesgos operativos y económicos, problemas de definición y aplicación y existencia de mecanismos más adecuados de regulación interna— se determinó la no conveniencia ni necesidad

de incluir el tema de la desconexión digital en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios.

Las personas diputadas consideramos que la protección al descanso, a la vida personal y al bienestar de las personas trabajadoras debe ser una prioridad institucional, pero debe lograrse mediante herramientas flexibles, adaptadas y eficaces que garanticen también el cumplimiento de los fines del Estado y el derecho de la ciudadanía.

Aunado a lo anterior, consideramos que debemos analizar en un esquema más complejo la pertinencia de incluir en nuestra legislación un modelo normativo extranjero basado en contextos diversos al nuestro como lo es la protección de los derechos digitales.

3. En el caso de la propuesta que se identifica con el expediente legislativo digital 538/LXV-I, suscrita en la pasada legislatura, de acordó no incluirla en el articulado, toda vez que, al momento de la suscripción de la iniciativa a este momento del ejercicio de dictaminación, el marco jurídico se ha modificado. En ese sentido, destacamos que en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Guanajuato se ha reformado para incorporar la figura de acoso sexual como tipo administrativo, y en el caso de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, además de las varias reformas en la regulación

de diversos tipos de violencias[113], está en análisis una iniciativa de reforma integral, ordenamientos con los que se estima se debe tener cuidado de no generar inconsistencias.

Se valoró conveniente no dar un tratamiento al establecer expresamente la definición y regular conjuntamente a la violencia y acoso, en tanto que se trata de figuras con contextos y mecanismos de ejecución distintos, siendo que la comisión de uno no implica la comisión de otro, y en los términos de la propuesta, su conjunción implica no sólo la mezcla de los mismos, sino también confusión, así como la dificultad de su actualización y acreditación.

4. No se incluyó la propuesta identificada como 453B/LXV-I que proponía adicionar en la fracción II del numeral 23 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios que, en caso de muerte fetal o perinatal, las trabajadoras tendrán derecho al mismo

---

113 **Artículo 1.** La presente Ley es de orden público, interés social y de observancia general en el Estado de Guanajuato. Tiene por objeto establecer los principios y criterios que, desde la perspectiva de género, orienten las políticas públicas para respetar, reconocer, promover, proteger y garantizar el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, adolescentes y niñas, así como su pleno acceso a una vida libre de violencias, estableciendo la coordinación entre las autoridades para su prevención, atención, sanción y erradicación.
Artículo 5. Los tipos de violencia contra las mujeres son:
I a V. (…)
VI. Violencia laboral: todo acto u omisión en abuso de poder independientemente de la relación jerárquica que, daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. **También incluye el acoso o el hostigamiento sexual**; la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación; así como despedir o coaccionar directa o indirectamente a una trabajadora para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de sus hijas o hijos menores; el impedimento a llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley; así como todo tipo de discriminación por condición de género; *LO RESALTADO ES NUESTRO*
VII a XVIII. (…)
Consultable en: https://www.congresogto.gob.mx/legislacion

número de días de descanso posteriores al parto, independientemente de los días autorizados por los supuestos a los que se refiere el artículo 23 Ter.

Como se puede apreciar, el artículo 23 Ter, en su último párrafo, refiere dos casos en los que la ampliación de la licencia de paternidad se aplicará a la madre trabajadora: por adopción de un menor —al ser una adopción no existe un embarazo ni parto por lo que no aplica la licencia de maternidad— y cuando fallecen los menores hijos por una enfermedad grave o un accidente. Estos supuestos no guardan una relación con la muerte fetal por lo cual la disposición que se propone incorporar en principio no encuentra sentido, por lo que se determinó no atendarla en los términos propuestos.

Aunado que, desde nuestra perspectiva, es necesario atender a lo que se establecerá —sobre estos objetivos— la Ley General de Salud, en razón de que esta define médicamente y de forma estandarizada los conceptos de gestación, feto, muerte fetal y pérdida del producto.

Por ello, se reiteró la necesidad de reenfocar el análisis de este tema para clarificar los conceptos que se buscan regular y realizar un análisis integral con relación a los temas, en donde además de aprovechar el estudio y avance de la propuesta denominada *cunas vacías*, se pueda revisar de manera integral las enmiendas normativas a efecto de evitar antinomias y situaciones que impliquen una regresión de los derechos laborales que

ya se conceden a las personas trabajadoras al servicio del Estado y de los Municipios. El análisis de esta legislación busca garantizar que las prestaciones y licencias tengan una justificación médica, humana y jurídica sólida.

5. Por otro lado, se determinó no incorporar los contenidos de la propuesta identificada con el expediente 181/LXVI-I, donde se alude que el padre o madre trabajador tengan derecho a disfrutar de una licencia con goce de sueldo, en caso de accidente o enfermedades graves, hospitalización, intervención quirúrgica o cuidados médicos en el hogar durante los periodos críticos del tratamiento de abuelos, padres, hijos, hermanos, cónyuges o nietos, con la intención de acompañar a los mencionados pacientes en sus correspondientes tratamientos médicos.

Lo anterior en razón de que la misma se retoma de manera incorrecta al querer replicar la reforma por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo, de junio de 2019[114], cuyo objeto central es apoyar a padres que cuentan con hijos menores de 16 años con cáncer —licencia laboral para padres de niños con cáncer—.

La propuesta buscar proteger y garantizar los derechos humanos a los cuidados a quienes los dan y reciben, ya que encuentra una intención

[114] Consultable en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5561817&fecha=04/06/2019#gsc.tab=0

legítima y alineada a estándares internacionales; sin embargo, nos apartamos de su inclusión en razón de que la normativa que rige en nuestro estado, se infiere que el padre y la madre trabajadores en el servicio público, tienen el derecho a gozar de una licencia ampliada con goce de sueldo de 15 día hábiles *por enfermedad o accidente que ponga en grave peligro la vida, o que cause la muerte de sus menores hijos o de la madre de éstos.*

Quien propuso, dispone se amplie a 28 días la licencia de referencia durante los periodos críticos del tratamiento de abuelos, padres, hijos, hermanos, cónyuge o nietos, con la intención de acompañarlos en sus correspondientes tratamientos médicos, con lo cual se replica lo dispuesto en el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social. Así, se observa que en la misma norma existirían dos artículos que regularían la misma acción; por un lado, el artículo 23 ter fracción V establece el derecho a gozar de 15 días hábiles por enfermedad o accidente de sus menores hijos y en el artículo 23 QUINQUIES propuesto se establecerían 28 días hábiles para el mismo efecto incluyendo a los hijos, encontrándonos ante una duplicidad de la misma norma lo que daría pauta a confusiones en la aplicación de la ley.

Así la previsión del artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social[115], del cual se replica el modelo para la licencia que, desde nuestro punto de análisis,

[115] **Artículo 140 Bis.** Para los casos de madres o padres trabajadores asegurados, cuyos hijos de hasta dieciséis años hayan sido diagnosticados por el Instituto con cáncer de cualquier tipo, podrán gozar de una licencia por cuidados médicos de los hijos para ausentarse de sus labores en caso de que el niño, niña o adolescente diagnosticado requiera de descanso médico en los periodos críticos de tratamiento o de hospitalización durante

se hizo de manera inidónea. Es decir, el Instituto podrá expedir a alguno de los padres trabajadores que se encuentren en el supuesto, una constancia que acredite el padecimiento oncológico y la duración del tratamiento a fin de que el patrón tenga conocimiento de la licencia.

En ese sentido, podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias durante un periodo máximo de tres años sin que se excedan trescientos sesenta y cuatro días de licencia, mismos que no necesariamente deberán ser continuos. Licencia que permite ausentarse del trabajo para cuidar al menor en periodos críticos de tratamiento, con la posibilidad de obtener un subsidio fondeado por el Instituto Mexicano del Seguro Social del 60% del último salario de cotización.

En ese sentido al plantear que el padre o madre trabajador tendrán derecho a disfrutar de una licencia con goce de sueldo, durante los periodos críticos del tratamiento del familiar, consideramos que esta porción deja fuera a hombres y mujeres que son trabajadores del estado y no son padres, pero sí tienen padres, abuelos, hermanos o cónyuge y no podrían gozar del derecho a una licencia en tales condiciones. Se valoró por parte de quienes dictaminamos el tomar como modelo la redacción del artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social[116], esta previsión

el tratamiento médico, de acuerdo a la prescripción del médico tratante, incluyendo, en su caso, el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado.

[116] Atender en este aspecto a la Tesis de Jurisprudencia 47/2024, **LICENCIA POR CUIDADOS MÉDICOS. LIMITARLA A LOS CASOS DE MADRES O PADRES ASEGURADOS, CUYOS HIJOS HAYAN SIDO DIAGNOSTICADOS CON CÁNCER, TRANSGREDE LOS DERECHOS A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, ASÍ COMO A LA SEGURIDAD Y PREVISIÓN SOCIAL (ARTÍCULOS 140 BIS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y 37 BIS DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO),** donde nuestra Máximo Tribunal, consideró violatorio de los principios de igualdad y no discriminación el limitar el otorgamiento de la licencia solo a uno de los padres. La Suprema Corte consideró que

en los términos planteados no es propia de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, sino de una norma de seguridad social.

6. En lo que concierne a la ampliación de la licencia de paternidad —artículos 23 BIS y 23 TER—, es importante anotar lo siguiente. Partimos del supuesto y de la coincidencia de ampliar la licencia de paternidad de 5 días a 20 días hábiles, eso por un lado y como regla general.

Por otro lado, la ley vigente ya prevé ampliaciones en casos especiales: parto prematuro, complicaciones graves, discapacidad o enfermedad del menor o de la madre, entre otros supuestos expresos. Al encontrarnos en estos mismos supuestos, es jurídicamente válido y coherente extender el plazo hasta a 30 días —y no atender lo expuesto en la propuesta de origen que planteaba su ampliación a 20 días—, ya que la norma misma reconoce que en estas situaciones el tiempo estándar es insuficiente y requiere mayor acompañamiento.

Consideramos que este ajuste plantea y es congruente con el principio de interpretación conforme del artículo 1o. Constitucional, que refiere que toda norma debe interpretarse favoreciendo la protección más

esta restricción perpetúa estereotipos de género al asumir que únicamente la madre o un solo cuidador debe asumir las cargas de cuidado médico, excluyendo además injustificadamente a menores con otras enfermedades graves. Se analizó el caso de menores diagnosticados con padecimientos graves. Las normativas (como el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social y el 37 Bis de la Ley del ISSSTE) permitían otorgar la licencia, pero estipulaban expresamente que en ningún caso podría concederse a ambos padres.
Consultable en: https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2029399

amplia de los derechos. Ampliar hasta 30 días es la interpretación que mejor cumple el fin de la ley: proteger la familia, la salud y el desarrollo integral del menor.

En ese sentido, el artículo 4o. constitucional y la Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes ordenan que todo acto público priorice el bienestar del menor. En los supuestos de riesgo, enfermedad o complicaciones, los primeros días son críticos: la presencia continua del padre reduce riesgos de salud, mejora la recuperación y fortalece vínculos esenciales para su desarrollo físico, emocional y social. Los 20 días no cubren el tiempo necesario de cuidado intensivo; 30 días sí garantizan atención continua.

Así, este acto se visualiza como un avance importante en la legislación laboral de Guanajuato, pues otros estados y entidades públicas ya otorgan entre 20 y 60 días; Guanajuato da el paso de 5 a 20 días, y la ampliación a 30 se ajusta a la evolución normativa nacional y estatal en derechos laborales y familiares.

La licencia de paternidad no es un favor, sino un derecho vinculado a la corresponsabilidad en el cuidado —artículos 4o y 5o Constitucional, Tratados Internacionales—. Al extenderla, se elimina la carga exclusiva sobre la madre, se combate la desigualdad y se cumplen obligaciones del Estado en materia de equidad y no discriminación, dando pauta a la

igualdad de género. Y, en este esquema, la propia ley estatal tiene como fin promover la participación activa del padre; ampliar el plazo en casos justificados materializa ese fin y elimina barreras para ejercer la paternidad plena.

El ajuste tiene como motivación, los supuestos que marca la ley —complicaciones, prematuridad, enfermedades— que implican mayor esfuerzo físico y emocional para ambos progenitores. La Organización Mundial de la Salud y normas oficiales mexicanas indican que el acompañamiento prolongado reduce complicaciones médicas, mejora la recuperación materna y disminuye riesgos en el recién nacido. Ampliar a 30 días es medida preventiva y de protección sanitaria, con sustento en la Ley General de Salud y obligaciones del Estado de garantizar salud y asistencia social.

En ese sentido y de acuerdo a los principios laborales aplicables, como el de favorabilidad laboral, en duda, se debe optar por la regla que proteja mejor al trabajador y su familia. Al estar dentro de los casos que la ley ya considera especial, la ampliación es la solución más favorable y ajustada al derecho. Respecto de las condiciones de trabajo dignas, el artículo 123 Constitucional y la propia ley estatal exigen condiciones que permitan conciliar vida laboral y familiar, de esta manera somos conscientes que los 20 días no alcanzan en situaciones complejas; siendo

los 30 días que, dadas las circunstancias, sí cumplen con la dignidad del trabajo y del cuidado.

Como ya lo hemos aludido, este acto de modificación al artículo 23 TER —significa seguridad jurídica y coherencia normativa—, de 15 días a 30 días hábiles. Es decir, la ley ya regula ampliaciones; pasar de 20 a 30 días no crea nada nuevo, solo extiende el tratamiento especial que ya está reconocido para estos mismos supuestos. No hay contradicción, sino aplicación lógica y completa de lo que el legislador ya estableció: cuando las circunstancias lo requieran, se amplía el plazo.

Al encontrarnos en los supuestos expresos de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos, la ampliación a 30 días hábiles es obligada, justificada y plenamente legal, por cumplir con el fin protector de la norma, los derechos constitucionales, el interés superior del menor y los principios de igualdad, salud y favorabilidad laboral.

7. Se consideró idóneo hacer ajustes de para mantener el objetivo perseguido con la propuesta legislativa de manera integral, resaltando la importancia que tiene el establecimiento de disposiciones legales tendientes a fortalecer esquemas para la atención en materia preventiva, particularmente, a favor del derecho humano a la salud, lo cual se ciñe al marco constitucional, convencional y legal vigente; sin embargo fue necesario generar porciones normativas con definición y

con respecto a los esquemas organizacionales en las instituciones públicas.

Para ello, con respecto de las adiciones de los artículos 43 y 46, referente a las obligaciones de las personas trabajadoras y de las personas titulares de las dependencias y de los municipios; al efecto determinamos incorporar a las porciones normativas elementos indispensables como la temporalidad con la que la persona trabajadora deberá contar con este derecho adicional y el aviso a la parte patronal sobre su inasistencia con motivo del proceso de exámenes médicos preventivos, los certificados médicos en el caso de mujeres trabajadoras menstruantes y acta de defunción cuando se trate de licencia por fallecimiento de familiar, a fin de que en la institución de mérito se planifique sobre tales inasistencias y no se trastoque la operatividad de las actividades que se realizan.

Lo anterior, para dar certeza jurídica al proceso interno administrativo de la licencia correspondiente en favor de las y los trabajadores del Estado y de los municipios. Es decir, el certificado médico deberá presentarse posterior a la realización de dichos exámenes médicos de: prevención y detección de cáncer, y de diagnósticos con endometriosis severa, miomatosis uterina, dismenorrea primaria y secundaria o cualquier otro diagnóstico menstrual en grado incapacitante, previo aviso por parte de la o el trabajador, según corresponda en ese sentido dicho certificado médico es el objeto para acreditar la licencia.

De igual forma, se acordó incorporar estas adiciones al artículo 46, fracción VI como incisos H), I) y J) puesto que tales porciones normativas ya prevén entre otras como obligación de la parte patronal el conceder licencias a las personas trabajadoras.

Por otro lado, en lo que se refiere a los temas de capacitación orientada a prevenir y erradicar las violencias contra las mujeres y el otorgamiento de sillas o asientos a disposición de las personas trabajadoras en periodos de descanso, consideramos la realización de ajustes para dar certeza a las redacciones que implicaban las propuestas de manera global.

Así, en lo referente a la capacitación para la prevención de la violencia contra las mujeres, las adecuaciones tienen por objeto homologar la terminología, precisar el alcance de las obligaciones y adoptar un lenguaje incluyente y con perspectiva de género, alineando el texto con lo dispuesto en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley Federal del Trabajo y los instrumentos internacionales ratificados por el Estado mexicano, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Con ello se fortalece la coherencia normativa y se garantiza que las disposiciones sean claras, uniformes y efectivas para combatir cualquier forma de violencia o discriminación laboral.

En relación a la obligación de proveer sillas o asientos para el descanso y la actividad laboral, las modificaciones responden a la necesidad de armonizar el ordenamiento con las normas oficiales mexicanas, los criterios en materia de seguridad y salud en el trabajo y las disposiciones vigentes comúnmente conocidas como *Ley Silla*. Se reordenan conceptos, se precisan las reglas aplicables, asegurando que el texto coincida con el estándar nacional de protección a la salud y dignidad de las personas trabajadoras, sin alterar el fondo de los derechos reconocidos.

Dichos ajustes no implican cambios sustanciales ni alteran el sentido o alcance de las normas vigentes, ni de las propuestas establecidas en las iniciativas, sino que atienden a principios de técnica legislativa: claridad, precisión, orden, congruencia y unidad del sistema jurídico. Su finalidad es armonizar las disposiciones para que guarden debida correspondencia entre sí, con la Constitución y con las leyes generales aplicables, facilitando su interpretación, cumplimiento y aplicación por parte de autoridades, empleadores y personas trabajadoras, dotando al ordenamiento de mayor certeza jurídica.

8. Se determinó la inclusión de un segundo transitorio en los siguientes términos:

> ***Artículo Segundo.*** *Los poderes Ejecutivo, Legislativo, Judicial, organismos autónomos y los municipios, en el*

ámbito de sus respectivas competencias deberán adecuar su normativa interna en un plazo de noventa días hábiles posteriores a la entrada en vigor del presente Decreto.

Las licencias con goce de sueldo deberán ser incluidas y reconocidas dentro de los sistemas de nómina respectivos para regular y generar las acciones óptimas y acordes al registro, así como el proceso para su trámite y administración, que permita a las áreas de recursos humanos donde laboran las y los trabajadores del Estado y de los municipios llevar la operación de las mismas, en cumplimiento a lo previsto en el artículo segundo transitorio. Lo anterior, debido a que ese día o días de licencia con goce de sueldo de origen ya debió ser presupuestado, previo a la contratación de la persona trabajadora.

Las modificaciones se circunscriben a ajustes de forma, terminología y estructura normativa, con el único fin de armonizar las disposiciones relativas a la capacitación para la prevención de la violencia contra las mujeres y a la obligación de contar con sillas o asientos para el descanso de las personas trabajadoras, con el objeto de adecuar el texto a los estándares vigentes, dar certeza a su aplicación y reforzar la protección de los derechos laborales y humanos reconocidos en el ordenamiento jurídico nacional e internacional.

En consecuencia, al cumplirse con los requisitos de constitucionalidad, legalidad y técnica legislativa, y al tratarse en gran medida de acciones de armonización que no alteran el fondo de las normas, se estima procedente aprobar las adecuaciones planteadas.

Para quienes dictaminamos es fundamental resaltar que es nuestra prioridad —el quehacer legislativo que esta Sexagésima Sexta Legislatura realiza en la generación de propuestas que redunden en la progresividad de derechos de las personas servidoras públicas del Estado y los Municipios de Guanajuato—, en este caso particular, mediante el derecho de dichas personas trabajadoras para contar con diversos mecanismos que se erigen como acciones afirmativas en materia de derechos humanos para el disfrute del más alto nivel posible de la salud física y mental, así como laboral y de familia de las personas trabajadoras.

Las reformas propuestas no buscan restringir derechos, sino dotar a las instituciones de un marco normativo claro y robusto. La regulación precisa de las licencias proyectadas asegura un equilibrio indispensable: por un lado, se salvaguardan los derechos laborales y humanos de las personas servidoras públicas, y por el otro, se garantiza la continuidad, eficacia y transparencia en la prestación de los servicios que el Estado y los Municipios están obligados a brindar a la ciudadanía.

Las personas diputadas que integramos la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales somos responsables al manifestar que las reformas y adiciones que se dictaminan se ajustan plenamente al marco constitucional, a los derechos humanos reconocidos en tratados internacionales y a la legislación federal aplicable, al tiempo que armonizan y actualizan el ordenamiento estatal para cerrar brechas de protección, precisar garantías y dotar de seguridad jurídica a las relaciones laborales en los poderes del Estado y los municipios.

Reafirmamos que este acto de dictaminación se sustenta en lo dispuesto por los artículos 1o, 4o y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley Federal del Trabajo; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; los tratados internacionales en materia de derechos humanos, laborales y de igualdad de género de los que el Estado mexicano es parte; así como en las disposiciones reglamentarias y Normas Oficiales Mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.

Asimismo, se atiende a los principios y reglas de técnica legislativa y armonización normativa, conforme a los cuales corresponde a este órgano legislativo procurar que las leyes se redacten con precisión, claridad y coherencia, evitando antinomias o contradicciones, y manteniendo alineación con el marco jurídico superior.

Se fortalecen los principios de igualdad, no discriminación, estabilidad, proporcionalidad y respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, definiendo reglas claras de aplicación, excepciones justificadas y mecanismos efectivos de cumplimiento, sin contravenir competencias ni alterar el equilibrio entre derechos y obligaciones inherentes al servicio público.

Con ello, se consolida un régimen jurídico sólido, progresivo y adaptable, que otorga certeza y mejora sustancialmente la protección de sus derechos, alineando la norma con los estándares vigentes y con la realidad institucional de Guanajuato.

Así, nuestro compromiso político e institucional se visualiza en esta reforma, pues ella representa una decisión de Estado y un compromiso firme con quienes integran el sector público en el ámbito local y municipal, reconociendo su labor fundamental para el desarrollo y bienestar de la sociedad guanajuatense. Al priorizar condiciones laborales dignas, justas y equitativas, se avanza hacia un ejercicio público más humano, eficaz y cercano, donde el respeto a los derechos de las personas trabajadoras se convierte en base indispensable. Su aprobación responde a una política pública incluyente y responsable, que valora el capital humano como el activo principal del Estado, y envía un mensaje claro: en Guanajuato, el progreso y la justicia social se construyen también fortaleciendo los derechos de quienes sirven a la población desde los poderes del Estado y los gobiernos municipales.

Destacar que el cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 está presente en el dictamen puesto a su consideración, pues el mismo incide de manera directa en el Objetivo 3 que tiene como objetivo garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades. En ese sentido, la salud es uno de los ámbitos donde se reflejan múltiples interacciones entre los Objetivos del Desarrollo Sostenible. El desarrollo sostenible debe tener en cuenta esa realidad y aprovecharla en su beneficio, trabajar con el enfoque de transversalización de los contenidos de la Agenda 2030 en el campo de la salud pública y la implementación progresiva del marco de acción de *salud en todas las políticas*, ya que no solo hay que actuar en la prevención sino también en la promoción de la salud individual y colectiva en entornos lo más saludables posibles.

En razón de lo antes expuesto y con fundamento en los artículos 186 y 218 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, nos permitimos someter a la aprobación de la Asamblea, el siguiente:

DECRETO

Artículo Primero. Se **reforman** los artículos 23 BIS, primer párrafo; 24, fracción VII; 29; 43, párrafo primero y las fracciones XI y XII; 46, párrafo primer y las fracciones VI, incisos F y G y XII; 53, fracción I y segundo párrafo y, se **adicionan** los artículos 1 con un párrafo tercero; 23 QUINQUIES; 23 SEXIES; 43 con una fracción XIII; 46, con los incisos H, I y J a la fracción VI y una fracción XIII y 76 BIS, a la **Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios**, para quedar como sigue:

«Artículo 1. La presente ley…

Cuando las empresas…

En la aplicación de esta ley deberán observarse los principios de igualdad sustantiva, perspectiva de género y no discriminación, así como propiciar el trabajo digno, con respeto pleno a los derechos humanos, garantizando que las relaciones laborales se desarrollen en un entorno libre de violencias de conformidad con lo previstos en las leyes vigentes.

Artículo 23 BIS. Los padres trabajadores tendrán derecho a disfrutar de una licencia con goce de sueldo, de veinte días hábiles, en los siguientes casos:

I. a **III.** …

Artículo 23 TER. El periodo de licencia con goce de sueldo será ampliado a treinta días hábiles, en los siguientes casos:

I. a **V. …**

En el caso…

Artículo 23 QUINQUIES. Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de una licencia con goce sueldo, de cinco días hábiles, cuando fallezca el cónyuge o la persona con quien haya hecho vida conyugal, o bien alguno de sus padres, hermanas, hermanos e hijas e hijos.

Esta licencia se podrá ampliar por un máximo de diez días hábiles en razón de la distancia entre el lugar del fallecimiento y el centro de trabajo.

Las personas trabajadoras deberán solicitar el ejercicio de la licencia, debiendo presentar el acta de defunción del familiar fallecido, dentro de los quince días hábiles siguientes a su concesión.

Artículo 23 SEXIES. Las mujeres trabajadoras diagnosticadas con endometriosis severa, miomatosis uterina, dismenorrea primaria o secundaria, o cualquier otro diagnóstico menstrual, en grado incapacitante tendrán derecho a disfrutar de una licencia con goce sueldo, de dos días hábiles, ante la imposibilidad de llevar a cabo su jornada laboral, siempre y cuando lo justifiquen mediante certificado médico expedido por institución pública o privada de salud.

Las mujeres trabajadoras podrán retirarse de su jornada laboral al momento de presentar los síntomas.

Artículo 24. Serán días de…

I. a **VI.** …

VII. 1o. de octubre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo federal;

VIII. a **X.** …

Artículo 29. En igualdad de condiciones a trabajo igual, prestado a la misma dependencia, debe corresponder salario igual, sin distinción por razones de sexo o género.

En cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir y erradicar la brecha salarial de género, las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal y Municipal, y en el caso de los poderes judicial, legislativo y organismos autónomos reconocidos por la Constitución, deberán promover acciones para prevenir y erradicar prácticas retributivas desiguales, a fin de garantizar la igualdad sustantiva en materia salarial.

Artículo 43. Son obligaciones de las personas trabajadoras del Estado y de los ayuntamientos:

I. a **X.** …

XI. Trabajar tiempo extraordinario cuando se requiera, en los términos de ley;

XII. Asistir a los cursos de capacitación que fijen las dependencias para mejorar su preparación y eficiencia; así como los dirigidos a fortalecer la igualdad sustantiva, perspectiva de género y la no discriminación; y

XIII. Contribuir a un entorno laboral libre de discriminación y de violencias hacia las mujeres.

Artículo 46. Son obligaciones de las personas titulares de las dependencias a que se refiere el artículo 2 de esta ley:

I. a **V.** …

VI. Conceder licencias a…:

A) a **E)** …

F) En los supuestos comprendidos en el artículo 23 BIS de esta ley;

G) Para someterse a la realización de exámenes médicos preventivos, en los términos del artículo 22 BIS de esta ley;

H) Por fallecimiento del cónyuge o la persona con quien la persona trabajadora haya hecho vida conyugal, o bien alguno de sus padres, hermanas, hermanos e hijas e hijos, en los términos del artículo 23 QUINQUIES de esta ley;

I) Ante la imposibilidad de llevar a cabo la jornada laboral, en los términos del artículo 23 SEXIES de esta ley; y

J) Para la realización de exámenes médicos de prevención y detección de cáncer con goce de sueldo de hasta de cinco días al año. Deberán presentar certificado médico expedido por una institución de salud pública o privada. Este derecho será extensivo a las personas que hayan sido previamente diagnosticadas con cáncer.

VII. a **XI.** …

A) a **G)** …

XII. Proporcionar a sus personas trabajadoras capacitación en igualdad de género y perspectiva de género para el desempeño de sus atribuciones, funciones y competencias, orientada a prevenir y erradicar las violencias contra las mujeres; y

XIII. Proveer un número suficiente de asientos o sillas con respaldo a disposición de las personas trabajadoras para la ejecución de sus funciones y el descanso durante la jornada laboral. En los descansos, estas deberán estar ubicadas en áreas específicas, en las mismas instalaciones del lugar de trabajo. Está prohibido que las personas trabajadoras permanezcan de pie durante la jornada laboral.

Artículo 53. Son causas de…

I. Cuando el patrón o sus representantes incurrieren en faltas de probidad y honradez, actos de discriminación, o de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, amagos, injurias o malos tratos, para con la persona trabajadora, sus familiares, cónyuge o, concubino o concubina, ya sea dentro o fuera de las horas de trabajo;

II. a **VII.** …

Cuando la persona trabajadora rescinda la relación de trabajo, deberá notificarlo por escrito a su superior inmediato o a la persona titular de la dependencia.

Artículo 76 BIS. Los sindicatos deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia por parte de las personas servidoras públicas en su constitución, funcionamiento, administración y libre desarrollo de las elecciones sindicales, las condiciones de elegibilidad, la reelección o la destitución de las directivas de los sindicatos. Cualquier contravención a estas disposiciones será

considerada falta administrativa grave y sancionada en los términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato.

Se entenderán como acto de injerencia sindical, entre otras, las siguientes conductas:

I. Coaccionar, inducir o amenazar a personas trabajadoras o agremiadas para participar o abstenerse de participar en eventos de campaña sindical, o para votar por una planilla, dirigente o sindicato determinados;

II. Ejercer presión o intimidación jerárquica sobre subordinados para que expresen públicamente su apoyo o rechazo a determinada candidatura sindical;

III. Obligar o condicionar la asistencia a actos, mítines o reuniones sindicales con fines de proselitismo;

IV. Condicionar la prestación de servicios institucionales, apoyos, licencias o permisos laborales a la emisión del voto o apoyo hacia una planilla sindical;

V. Ofrecer beneficios laborales, ascensos, estímulos o promociones a cambio de apoyo o voto sindical;

VI. Negar, suspender o limitar derechos o programas internos, capacitaciones, bonos o reconocimientos como represalia por no apoyar determinada opción sindical;

VII. Utilizar programas institucionales o apoyos sociales para inducir o coaccionar el voto sindical;

VIII. Destinar, utilizar o permitir el uso de fondos, bienes, servicios o personal institucional para favorecer o perjudicar a determinada plantilla, corriente o dirigencia sindical;

IX. Difundir propaganda, mensaje o material institucional que promueva o desacredite a una candidatura o grupo social;

X. Permitir el uso de instalaciones, vehículos, redes o infraestructura pública para actos de campaña o propaganda sindical;

XI. Proporcionar apoyo o servicios institucionales para actividades de campaña;

XII. Realizar aportaciones o solicitar contribuciones a subordinados para financiar campañas o actividades sindicales;

XIII. Usar recursos o programas institucionales con la finalidad de posicionar o promover ante la base trabajadora a una persona servidora pública o dirigente sindical;

XIV. Negarse sin causa justificada a entregar información solicitada por la

autoridad sindical o laboral competente, relacionada con el desarrollo de elecciones o procesos democráticos sindicales;

XV. Omitir colaborar o prestar auxilio en los procesos de verificación, vigilancia o supervisión sindical cuando la autoridad lo requiera;

XVI. Omitir actuar con imparcialidad durante los procesos electorales sindicales, afectando la equidad entre candidaturas;

XVII. Actuar con parcialidad o favorecer públicamente a determinada candidatura;

XVIII. Intervenir indebidamente en la equidad del proceso sindical, alterando la neutralidad institucional; y

XIX. Utilizar su cargo para influir en la opinión de las personas trabajadoras, afectando la libertad del voto sindical.»

Artículo Segundo. Se **adiciona** un artículo 64 Bis a la **Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato,** para quedar en los siguientes términos:

«Artículo 64 Bis. Será responsable de injerencia sindical la persona servidora pública que, por sí o por terceros, incurra en las conductas previstas en el artículo 76 Bis la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios.»

TRANSITORIOS

Artículo Primero. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato.

Artículo Segundo. Los poderes Ejecutivo, Legislativo, Judicial, organismos autónomos y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias deberán adecuar su normativa interna en un plazo de noventa días hábiles posteriores a la entrada en vigor del presente Decreto.

GUANAJUATO, GTO., A 9 DE JUNIO DE 2026
LA COMISIÓN DE GOBERNACIÓN Y PUNTOS CONSTITUCIONALES

Diputado Juan Carlos Romero Hicks **Diputada María Eugenia García Oliveros**

Diputada Susana Bermúdez Cano **Diputada María Isabel Ortiz Mantilla**

Diputada Rocío Cervantes Barba **Diputado Rodrigo González Zaragoza**

Diputado Sergio Alejandro Contreras Guerrero