

DECRETO NÚMERO 232.- POR EL QUE SE AUTORIZA AL H. AYUNTAMIENTO DE IXTAPAN DE LA SAL, ESTADO DE MÉXICO, A DESINCORPORAR DEL PATRIMONIO DEL MUNICIPIO, EL INMUEBLE QUE OCUPA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA ESTATAL DE NIVEL BÁSICO, DENOMINADA ESCUELA SECUNDARIA OFICIAL NÚMERO 0988 "AGUSTÍN GONZÁLEZ PLATA", PARA QUE SEA DONADO A TÍTULO GRATUITO, A FAVOR DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO.
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

DECRETO NÚMERO 233.- POR EL QUE SE ADICIONA EL ARTÍCULO 3.79 BIS AL CÓDIGO PARA LA BIODIVERSIDAD DEL ESTADO DE MÉXICO.
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.
DICTAMEN.

DECRETO NÚMERO 234.- POR EL QUE SE ADICIONA LA FRACCIÓN VII AL ARTÍCULO 9 DE LA LEY DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO.
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.
DICTAMEN.

DECRETO NÚMERO 235.- POR EL QUE SE REFORMA EL PRIMER PÁRRAFO DE LA FRACCIÓN XVI, LAS FRACCIONES XXIX Y XXX DEL ARTÍCULO 13, LOS INCISOS D) Y E) DE LA FRACCIÓN IV Y EL INCISO A) DE LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 31; Y SE ADICIONAN LAS FRACCIONES XXXI Y XXXII AL ARTÍCULO 13, Y EL INCISO F) A LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 31 DE LA LEY DE LA JUVENTUD DEL ESTADO DE MÉXICO; Y SE REFORMAN LAS FRACCIONES XXVI Y XXVII DEL ARTÍCULO 33; Y SE ADICIONA LA FRACCIÓN XXVIII AL ARTÍCULO 33 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE MÉXICO.
EXPOSICIONES DE MOTIVOS.
DICTAMEN.

PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE MÉXICO

Al margen Escudo del Estado de México y un logotipo que dice: Estado de México ¡El poder de servir! y una leyenda que dice: Oficina de la Gobernadora.

DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 6, FRACCIÓN III, Y EL ARTÍCULO 30, FRACCIÓN XIV DE LA LEY DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE MÉXICO; Y SE REFORMA EL ARTÍCULO 33, FRACCIÓN XXIII DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE MÉXICO.

DELFINA GÓMEZ ÁLVAREZ, Gobernadora Constitucional del Estado Libre y Soberano de México, a sus habitantes sabed:

Que la Legislatura del Estado, ha tenido a bien aprobar lo siguiente:

La H. "LXII" Legislatura del Estado de México decreta:

DECRETO NÚMERO 224

PRIMERO.- Se reforma el artículo 6, fracción III, y el artículo 30, fracción XIV de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, para quedar como sigue:

Artículo 6.- ...

I. y II. ...

III. Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal: A la implementación de medidas, que permitan a personas trabajadoras y patronas, compatibilizar el espacio personal, familiar y laboral, a fin de equilibrar el uso de los tiempos de la vida de cada persona trabajadora en función de sus obligaciones, necesidades y prioridades, permitiéndole

mantener una carrera laboral plena y ejercer el derecho al cuidado de su familia, al desarrollo de su personalidad, de su formación y al disfrute del ocio y tiempo libre;

IV. a XIX. ...

Artículo 30.- ...

I. a XIII. ...

XIV. Proponer en el ámbito de su competencia, el otorgamiento de estímulos de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas que incorporen medidas innovadoras para propiciar la igualdad de trato y oportunidades en sus organizaciones y que faciliten la conciliación **entre la vida laboral, familiar y personal de las y los trabajadores** a su cargo;

XV. a XVII. ...

SEGUNDO.- Se reforma el artículo 33, fracción XXIII de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, para quedar como sigue:

Artículo 33. ...

I. a XXII. ...

XXIII. Promover mecanismos y políticas de conciliación entre **la vida laboral, familiar y personal mediante programas y acciones permanentes de capacitación y difusión que, de manera enunciativa mas no limitativa, considere los principios de flexibilidad laboral, permisos, apoyos, cultura de desconexión, bienestar, inclusión y participación;**

XXIV. a XXVII. ...

T R A N S I T O R I O S

ARTÍCULO PRIMERO.- Publíquese el presente Decreto en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno”.

ARTÍCULO SEGUNDO.- El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno”.

ARTÍCULO TERCERO.- Se derogan todas las disposiciones de igual o menor jerarquía que se opongan al presente Decreto.

Lo tendrá entendido la Gobernadora del Estado, haciendo que se publique y se cumpla.

Dado en el Palacio del Poder Legislativo, en la ciudad de Toluca de Lerdo, capital del Estado de México, a los veintisiete días del mes de noviembre del dos mil veinticinco.- Secretarías.- Dip. Brenda Colette Miranda Vargas.- Rúbrica.- Dip. Maricela Beltrán Sánchez.- Rúbrica.

Por tanto, mando se publique, circule, observe y se le dé el debido cumplimiento.

Toluca de Lerdo, México, a 04 de diciembre de 2025.- **La Gobernadora Constitucional del Estado de México, Mtra. Delfina Gómez Álvarez.- Rúbrica.- El Secretario General de Gobierno, Horacio Duarte Olivares.- Rúbrica.**

Al margen Escudo de la LXII Legislatura del Estado de México, y una leyenda que dice: Diputadas y Diputados Locales Estado de México, Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, Dip. Joanna Felipe Torres.

**Toluca de Lerdo, Capital del Estado de México,
26 de febrero del 2025.**

**DIPUTADO MAURILIO HERNÁNDEZ GONZÁLEZ
PRESIDENTE DE LA DIRECTIVA DE LA LXII
LEGISLATURA DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE MÉXICO
P R E S E N T E.**

La Diputada Joanna Alejandra Felipe Torres y el Diputado Pablo Fernández de Cevallos González, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional de la LXII Legislatura; con fundamento en lo dispuesto por los artículos 116 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 51, fracción II, 57, 61, fracción I y demás relativos aplicables de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México; 28, fracción I, 30, 79, 81 y demás aplicables de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de México; y 68 del Reglamento del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de México, se presenta **Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 6 y 30 de la Ley Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México y 33 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, al tenor de la siguiente:**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En 1919 se firmó el primer convenio de la Organización Internacional del Trabajo entorno a un tema muy específico: las horas de trabajo y la medida en la que éstas constituían un factor de explotación de las y los trabajadores y obstaculizaban su bienestar físico y emocional. Frente a las jornadas laborales excesivas de aquella época, que implicaban altos costos sociales y sanitarios, surgió un movimiento que promovía limitar el número de horas de trabajo, primero para las mujeres y los niños, más tarde para todos los trabajadores.

La esencia de dicho movimiento, que ha evolucionado en sus alcances a través de la historia de los movimientos obreros y, en general, de mecanismos de regulación, es la premisa de que el trabajo no es una mercancía, no es un simple bien o servicio que pueda intercambiarse y exigirse sin limitaciones a cambio de un salario. Las y los trabajadores son personas sujetas de derechos que poseen una dignidad intrínseca. Como se señala en la Declaración de Filadelfia de 1944, “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.”

En otras palabras, el trabajo no debe verse sólo como un servicio que se presta a cambio de una remuneración económica para satisfacer necesidades materiales, sino que es un factor, junto con la vida personal y la participación en una comunidad, de realización y ejercicio de dignidad, de modo que:

El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder ‘vivir con dignidad’. Este derecho permite, no sólo la supervivencia del individuo y de su familia, sino que contribuye también a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad.

Surge así, el concepto de “trabajo digno” o “trabajo decente”, que no se limita al acceso al empleo y a un salario justo, sino a un trabajo que atiende las aspiraciones de las personas respecto y durante su vida laboral. Junto al salario justo, el “trabajo decente” brinda seguridad en el lugar de trabajo, ofrece perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertades de opinión y organización, y entre otros, el goce de una vida privada, familiar y comunitaria que garantice su calidad de vida.

Desde mediados del siglo XX, y en relación con esta perspectiva, comienza a plantearse el tema específico de la conciliación de la vida laboral con la vida personal, familiar o comunitaria. Es decir, una perspectiva que promueve esquemas de trabajo que permitan a las y los trabajadores atender responsabilidades y necesidades en otros ámbitos no laborales.

El tema, desde sus orígenes, se asoció con la agenda de los movimientos por la igualdad laboral entre hombres y mujeres, cobrando fuerza a raíz del declive del «modelo de sustentador masculino» de la familia tras la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral. Surgió así un «modelo de doble sustentador», en el que todas las personas adultas tienen, en principio, un trabajo remunerado. La reducción de la dependencia económica de las mujeres con respecto a los hombres fue una evolución positiva, pero también trajo consigo nuevas dificultades, ya que muchas mujeres pasaron a tener una doble jornada: una primera jornada de trabajo remunerado y una segunda jornada de trabajo no remunerado realizado en el hogar.

Este conflicto entre el trabajo y la vida personal perdura sobre todo para las mujeres, que siguen ocupándose de la mayoría de las tareas domésticas y de cuidados en todos los países, lo que genera el fenómeno de la doble o triple jornada laboral, a la que se suma la jornada en el empleo con las responsabilidades de la vida familiar, abarcando tareas como el cuidado del hogar, de niñas, niños y adolescentes u otros familiares:

Esta realidad se traduce en un esfuerzo desproporcionado por parte de las mujeres, que dedican hasta tres veces más tiempo que los hombres a estas labores: en promedio, en México, los hombres dedican cada semana 16 horas al trabajo del hogar y de cuidado no remunerado, mientras que las mujeres destinan 40 horas a estas actividades. Además, 17.2 millones de mujeres mexicanas se dedican exclusivamente a las tareas del hogar, en contraste con los 992 mil hombres en esa situación. Es decir, hay 17 veces más mujeres que hombres dedicados por completo a las labores del hogar.

Sin embargo, este conflicto afecta también a los hombres, acaso en proporciones cada vez mayores, a medida que aumenta su dedicación familiar de forma lenta pero persistente. Además, los cambios demográficos asociados al envejecimiento de la población y a la carga del cuidado de familiares adultos mayores han intensificado aún más el conflicto entre el trabajo y la vida privada. Este conflicto no sólo hace mella en las personas por el estrés que ocasiona, sino que produce también efectos colaterales en las empresas, haciendo de la conciliación vida-trabajo un tema de impacto favorable en la productividad y desarrollo de las empresas:

Cuando los trabajadores logran dar con un equilibrio saludable entre trabajo y la vida, desarrollan un mayor control sobre el enfoque y la capacidad con la cual pueden mantener su atención y nivel de desempeño en sus tareas. La implantación de medidas alineadas con una mejor conciliación evitará [además] el absentismo que se produce por tener que hacerse cargo de tareas puntuales de la vida personal o familiar [y] también reducirá los casos de “agotamiento laboral.”

En nuestro país, además, la falta de conciliación de la vida laboral y familiar, la presión excesiva de jornadas y cargas de trabajo que impiden no sólo atender otras responsabilidades no laborales, sino también gozar de un bienestar que incorpore actividades recreativas, de esparcimiento o convivencia, con un impacto directo en la salud de la población económicamente activa. Esta condición genera el llamado “estrés laboral” que, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), incluye “un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales” derivadas de la sobrecarga de trabajo. De hecho, un 75% de la población económicamente activa de México sufre de este padecimiento, lo que lo coloca en el primer lugar a nivel global, seguido por China con un 73% y Estados Unidos, con 59%.

Se ha observado, además, que las y los trabajadores que afirman tener un conflicto sustancial entre la vida laboral y familiar presentan mayores niveles de depresión y peor salud física, y son más propensos a consumir alcohol en exceso. En general, así, estudios han demostrado que una conciliación saludable entre el trabajo y la vida personal tiene un efecto positivo en la experiencia laboral y es eficaz para prevenir efectos negativos sobre la salud psicológica y fisiológica.

Del lado del empleador, las organizaciones que aplican políticas de conciliación de la vida laboral y personal se benefician de una mayor tasa de retención de las y los trabajadores, mejores resultados en los procesos de contratación, menores tasas de absentismo y una mayor productividad. Por ejemplo, según se constató en un estudio realizado en 45 empresas de América del Norte que facilitaban la conciliación entre el trabajo y la vida privada, la presencia de este tipo de políticas se asocia con una mayor tasa de retención de trabajadores y una mejora de la contratación.

Así, la conciliación entre la vida laboral y la vida privada representa un tema relacionado, primero, con la dignidad y los derechos de la persona trabajadora a la vida familiar, a la salud y al desarrollo personal; segundo, un tema de justicia social y salud pública; y tercero, un elemento para la competitividad y el desarrollo económico. La conciliación se consigue a través de distintas estrategias diseñadas para:

...compatibilizar el espacio personal, familiar y laboral y equilibrar el uso de los tiempos de la vida de cada persona en función de sus obligaciones, necesidades y prioridades [facilitando] que cualquier persona trabajadora pueda mantener una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre.

Por lo expuesto, se considera indispensable que el gobierno promueva este tipo de estrategias a partir de un marco legal más preciso, pues aun cuando alguno de sus principios están presentes en la legislación federal -dispersos en distintos ordenamientos como la Ley Federal del Trabajo o legislación en materia de igualdad de género- y en estrategias como el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el tema es escasamente abordado en el marco jurídico del Estado de México.

En el artículo 6, fracción III de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, se define a la “conciliación entre vida familiar y laboral” como “la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a trabajadores y patrones, convenir horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de

compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares". En la fracción XIV del artículo 30 de la misma Ley, además, se establece como una de las acciones a implementar por las autoridades:

Proponer en el ámbito de su competencia, el otorgamiento de estímulos de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas que incorporen medidas innovadoras para propiciar la igualdad de trato y oportunidades en sus organizaciones y que proporcionen servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral del personal a su cargo...

En el artículo 33, fracción XXIII de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, se menciona como una de las atribuciones de la Secretaría del Trabajo de la entidad: "promover mecanismos de conciliación entre el empleo y la familia, incluyendo el tele-trabajo y la movilidad geográfica voluntaria en razón de la proximidad de los centros de trabajo".

Sin embargo, con el fin de fortalecer el marco jurídico en la materia y la actuación de la autoridad en el impulso a la conciliación entre el empleo y la vida personal y familiar, se propone ampliar el concepto de conciliación y la creación de un programa permanente de promoción, diseñado e implementado por la Secretaría del Trabajo, en coordinación y colaboración con otras dependencias del Poder Ejecutivo estatal. Se presenta esta iniciativa en términos de los siguientes cuadros comparativos:

Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México	
Texto Vigente	Propuesta
Artículo 6.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por: I. a II. ... III. Conciliación entre vida familiar y laboral: A la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a trabajadores y patrones, convenir horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares; IV. a XIX. ...	Artículo 6.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por: I. a II. ... III. Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal: A la implementación de medidas, por parte de las empresas, destinadas a compatibilizar el espacio personal, familiar y laboral, a fin de equilibrar el uso de los tiempos de la vida de cada persona trabajadora en función de sus obligaciones, necesidades y prioridades, permitiéndole mantener una carrera laboral plena y ejercer el derecho al cuidado de su familia, al desarrollo de su personalidad, de su formación y al disfrute del ocio y tiempo libre; IV. a XIX. ...
Artículo 30.- Las autoridades estatales y municipales en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la vida económica y laboral, vigilando que las personas físicas y jurídicas colectivas, generadoras de empleo den cumplimiento a la Ley, para lo cual adoptarán medidas dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, desarrollando las siguientes acciones: I. a XIII. ... XIV. Proponer en el ámbito de su competencia, el otorgamiento de estímulos de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas que incorporen medidas innovadoras para propiciar la igualdad de trato y oportunidades en sus organizaciones y que proporcionen servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral del personal a su cargo; XV. a XVII. ...	Artículo 30.- Las autoridades estatales y municipales en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la vida económica y laboral, vigilando que las personas físicas y jurídicas colectivas, generadoras de empleo den cumplimiento a la Ley, para lo cual adoptarán medidas dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, desarrollando las siguientes acciones: I. a XIII. ... XIV. Proponer en el ámbito de su competencia, el otorgamiento de estímulos de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas que incorporen medidas innovadoras para propiciar la igualdad de trato y oportunidades en sus organizaciones y que faciliten la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de las y los trabajadores a su cargo; XV. a XVII. ...

Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México	
Artículo 33. La Secretaría del Trabajo contará con las siguientes atribuciones: I. a XXII. ... XXIII. Promover mecanismos de conciliación entre el empleo y la familia, incluyendo el tele-trabajo y la movilidad geográfica voluntaria en razón de la proximidad de los centros de trabajo; XXIV. a XXVII. ...	Artículo 33. La Secretaría del Trabajo contará con las siguientes atribuciones: I. a XXII. ... XXIII. Diseñar e implementar un programa permanente de promoción y capacitación a las empresas para la aplicación de mecanismos de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal que incluyan, de manera enunciativa mas no limitativa, los siguientes principios: a) Flexibilidad laboral: Ofrecer horarios flexibles, trabajo híbrido, teletrabajo o semanas de trabajo comprimidas; b) Permisos: Ofrecer permisos de maternidad, paternidad, sabáticos o tiempo libre remunerado; c) Apoyo: Ofrecer asesoramiento y apoyo personalizado, así como servicios de guardería en la oficina; d) Cultura de desconexión: Respetar el tiempo de descanso de las y los trabajadores; e) Cultura de bienestar: Ofrecer actividades de bienestar y recreación, así como asesoramiento de salud mental; f) Cultura de inclusión: Promover la igualdad y la inclusión en el lugar de trabajo; g) Cultura de participación: Fomentar que las y los trabajadores expresen sus necesidades y preocupaciones y sean escuchados, y h) Formación: Proporcionar capacitación y posibilidades de crecimiento en la empresa. XXIV. a XXVII. ...

Por lo anteriormente expuesto y fundado, la suscrita, Diputada integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional de la LXII Legislatura del Estado de México, someto al Pleno de esta Asamblea el siguiente proyecto de:

P R E S E N T A N T E

DIPUTADA JOANNA ALEJANDRA FELIPE TORRES.

DIPUTADO PABLO FERNÁNDEZ DE CEVALLOS GONZÁLEZ.

Al margen Escudo de la LXII Legislatura del Estado de México, y un logotipo que dice: CONGRESO, Estado de México.

DICTAMEN FORMULADO A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 6 Y 30 DE LA LEY DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE MÉXICO Y 33 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE MÉXICO, EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL, PRESENTADA POR LA DIPUTADA JOANNA ALEJANDRA FELIPE TORRES Y EL DIPUTADO PABLO FERNÁNDEZ DE CEVALLOS GONZÁLEZ, EN NOMBRE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL.

HONORABLE ASAMBLEA:

La Presidencia de la "LXII" Legislatura encomendó a las comisiones legislativas de Gobernación y Puntos Constitucionales y Para la Igualdad de Género, el estudio y Dictamen, de la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman los artículos 6 y 30 de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México y 33 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, presentada por la Diputada Joanna Alejandra Felipe Torres y el Diputado Pablo Fernández de Cevallos González, en nombre del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional.

Desarrollado el estudio de la Iniciativa y suficientemente discutido en las comisiones legislativas, nos permitimos, con sustento en lo establecido en los artículos 68, 70 y 82 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de México, en relación con lo previsto en los artículos 13 A, 70, 73, 75, 78, 79 y 80 del Reglamento del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de México, emitir el siguiente:

DICTAMEN

ANTECEDENTES.

En Sesión de la "LXII" Legislatura realizada el día veintisiete de febrero de dos mil veinticinco, la Diputada Joanna Alejandra Felipe Torres y el Diputado Pablo Fernández de Cevallos González, en nombre del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, y en ejercicio del derecho de Iniciativa Legislativa señalado en los artículos 116 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 51 fracción II, 57, 61 fracción I y demás relativos aplicables de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México; 28 fracción I, 30, 79, 81 y demás aplicables de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de México; y 68 del Reglamento del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de México, sometieron a la consideración de la Soberanía Popular la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman los artículos 6 y 30 de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México y 33 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Conforme al estudio realizado advertimos que la Iniciativa busca ampliar el concepto de conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, y crear un programa permanente de promoción a cargo de la Secretaría del Trabajo en coordinación con otras dependencias estatales.

En acatamiento del Proceso Legislativo aplicable, las comisiones legislativas de Gobernación y Puntos Constitucionales y Para la Igualdad de Género celebraron reunión de análisis y estudio el día dieciocho de noviembre de dos mil veinticinco y el día veinticinco de noviembre del año en curso, reunión de Dictamen.

De conformidad con el estudio que llevamos a cabo y en atención a los propósitos de la Iniciativa, vigorizamos el Proyecto de Decreto, tomando en cuenta las aportaciones de los distintos Grupos Parlamentarios. Por lo tanto, es procedente reformar el artículo 6, fracción III, y el artículo 30, fracción XIV de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México y reformar el artículo 33, fracción XXIII de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México.

En este contexto, estimamos conveniente mejorar el marco jurídico en la materia y la actuación de la autoridad en el impulso a la conciliación entre el empleo y la vida personal y familiar, como lo propone la Iniciativa y lo reafirma el Proyecto de Decreto correspondiente.

CONSIDERACIONES.

Compete a la "LXII" Legislatura conocer y resolver la Iniciativa de Decreto, de acuerdo con lo establecido en el artículo 61 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, que la faculta a expedir leyes, decretos o acuerdos para el régimen interior del Estado, en todos los ramos de la administración del gobierno.

ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LOS ARGUMENTOS.

Destacamos con la Iniciativa, que en 1919 se firmó el primer convenio de la Organización Internacional del Trabajo entorno a un tema muy específico: las horas de trabajo y la medida en la que éstas constituían un factor de explotación de las y los trabajadores y obstaculizaban su bienestar físico y emocional. Frente a las jornadas laborales excesivas de aquella época, que implicaban altos costos sociales y sanitarios, surgió un movimiento que promovía limitar el número de horas de trabajo, primero para las mujeres y los niños, más tarde para todos los trabajadores.

Reconocemos también que la esencia de dicho movimiento, que ha evolucionado en sus alcances a través de la historia de los movimientos obreros y, en general, de mecanismos de regulación, es la premisa de que el trabajo no es una mercancía, no es un simple bien o servicio que pueda intercambiarse y exigirse sin limitaciones a cambio de un salario. Las y los trabajadores son personas sujetas de derechos que poseen una dignidad intrínseca. Como se señala en la Declaración de Filadelfia de 1944, “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.”

Estamos de acuerdo en que, el trabajo no debe verse sólo como un servicio que se presta a cambio de una remuneración económica para satisfacer necesidades materiales, sino que es un factor, junto con la vida personal y la participación en una comunidad, de realización y ejercicio de dignidad, de modo que: El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder ‘vivir con dignidad’. Este derecho permite, no sólo la supervivencia del individuo y de su familia, sino que contribuye también a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad.

Advertimos que surge así, el concepto de “trabajo digno” o “trabajo decente”, que no se limita al acceso al empleo y a un salario justo, sino a un trabajo que atiende las aspiraciones de las personas respecto y durante su vida laboral. Junto al salario justo, el “trabajo decente” brinda seguridad en el lugar de trabajo, ofrece perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertades de opinión y organización, y entre otros, el goce de una vida privada, familiar y comunitaria que garantice su calidad de vida, como lo refiere la Iniciativa.

Como lo precisa la Iniciativa desde mediados del siglo XX, y en relación con esta perspectiva, comienza a plantearse el tema específico de la conciliación de la vida laboral con la vida personal, familiar o comunitaria. Es decir, una perspectiva que promueve esquemas de trabajo que permitan a las y los trabajadores atender responsabilidades y necesidades en otros ámbitos no laborales.

En efecto, se trata de un tema, que desde sus orígenes, se asoció con la agenda de los movimientos por la igualdad laboral entre hombres y mujeres, cobrando fuerza a raíz del declive del «modelo de sustentador masculino» de la familia tras la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral. Surgió así un «modelo de doble sustentador», en el que todas las personas adultas tienen, en principio, un trabajo remunerado. La reducción de la dependencia económica de las mujeres con respecto a los hombres fue una evolución positiva, pero también trajo consigo nuevas dificultades, ya que muchas mujeres pasaron a tener una doble jornada: una primera jornada de trabajo remunerado y una segunda jornada de trabajo no remunerado realizado en el hogar.

Estamos de acuerdo en que este conflicto entre el trabajo y la vida personal perdura sobre todo para las mujeres, que siguen ocupándose de la mayoría de las tareas domésticas y de cuidados en todos los países, lo que genera el fenómeno de la doble o triple jornada laboral, a la que se suma la jornada en el empleo con las responsabilidades de la vida familiar, abarcando tareas como el cuidado del hogar, de niñas, niños y adolescentes u otros familiares:

Es evidente que esta realidad se traduce en un esfuerzo desproporcionado por parte de las mujeres, que dedican hasta tres veces más tiempo que los hombres a estas labores: en promedio, en México, los hombres dedican cada semana 16 horas al trabajo del hogar y de cuidado no remunerado, mientras que las mujeres destinan 40 horas a estas actividades. Además, 17.2 millones de mujeres mexicanas se dedican exclusivamente a las tareas del hogar, en contraste con los 992 mil hombres en esa situación. Es decir, hay 17 veces más mujeres que hombres dedicados por completo a las labores del hogar.

Es correcto la afirmación de que, este conflicto afecta también a los hombres, acaso en proporciones cada vez mayores, a medida que aumenta su dedicación familiar de forma lenta pero persistente. Además, los cambios demográficos asociados al envejecimiento de la población y a la carga del cuidado de familiares adultos mayores han intensificado aún más el conflicto entre el trabajo y la vida privada. Este conflicto no sólo hace mella en las personas por el estrés que ocasiona, sino que produce también efectos colaterales en las empresas, haciendo de la conciliación vida-trabajo un tema de impacto favorable en la productividad y desarrollo de las empresas:

Compartimos lo expuesto en el sentido de que cuando los trabajadores logran dar con un equilibrio saludable entre trabajo y la vida, desarrollan un mayor control sobre el enfoque y la capacidad con la cual pueden mantener su atención y nivel de desempeño en sus tareas. La implantación de medidas alineadas con una mejor conciliación evitará [además] el absentismo que se produce por tener que hacerse cargo de tareas puntuales de la vida personal o familiar [y] también reducirá los casos de “agotamiento laboral.”

Creemos también que, en nuestro país, además, la falta de conciliación de la vida laboral y familiar, la presión excesiva de jornadas y cargas de trabajo que impiden no sólo atender otras responsabilidades no laborales, sino también gozar de un bienestar que incorpore actividades recreativas, de esparcimiento o convivencia, con un impacto directo en la salud de la población económicamente activa. Esta condición genera el llamado “estrés laboral” que, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), incluye “un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales”⁶ derivadas de la sobrecarga de trabajo. De hecho, un 75% de la población económicamente activa de México sufre de este padecimiento, lo que lo coloca en el primer lugar a nivel global, seguido por China con un 73% y Estados Unidos, con 59%.

Menciona la Iniciativa que se ha observado, además, que las y los trabajadores que afirman tener un conflicto sustancial entre la vida laboral y familiar presentan mayores niveles de depresión y peor salud física, y son más propensos a consumir alcohol en exceso. En general, así, estudios han demostrado que una conciliación saludable entre el trabajo y la vida personal tiene un efecto positivo en la experiencia laboral y es eficaz para prevenir efectos negativos sobre la salud psicológica y fisiológica.

Complementa la información la Iniciativa al precisar que, del lado del empleador, las organizaciones que aplican políticas de conciliación de la vida laboral y personal se benefician de una mayor tasa de retención de las y los trabajadores, mejores resultados en los procesos de contratación, menores tasas de absentismo y una mayor productividad. Por ejemplo, según se constató en un estudio realizado en 45 empresas de América del Norte que facilitaban la conciliación entre el trabajo y la vida privada, la presencia de este tipo de políticas se asocia con una mayor tasa de retención de trabajadores y una mejora de la contratación.

Es incuestionable que, la conciliación entre la vida laboral y la vida privada representa un tema relacionado, primero, con la dignidad y los derechos de la persona trabajadora a la vida familiar, a la salud y al desarrollo personal; segundo, un tema de justicia social y salud pública; y tercero, un elemento para la competitividad y el desarrollo económico. La conciliación se consigue a través de distintas estrategias diseñadas para: “...compatibilizar el espacio personal, familiar y laboral y equilibrar el uso de los tiempos de la vida de cada persona en función de sus obligaciones, necesidades y prioridades [facilitando] que cualquier persona trabajadora pueda mantener una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre.”

En consecuencia, también, estimamos indispensable que el gobierno promueva este tipo de estrategias a partir de un marco legal más preciso, pues aun cuando alguno de sus principios están presentes en la legislación federal -dispersos en distintos ordenamientos como la Ley Federal del Trabajo o legislación en materia de igualdad de género- y en estrategias como el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el tema es escasamente abordado en el marco jurídico del Estado de México.

En cuanto al marco jurídico referenciado en la Iniciativa, es adecuado aludir al artículo 6, fracción III de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, se define a la “conciliación entre vida familiar y laboral” como “la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a trabajadores y patrones, convenir horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares”.

Es correcta la mención de la fracción XIV del artículo 30 de la misma Ley, que además, establece como una de las acciones a implementar por las autoridades: proponer en el ámbito de su competencia, el otorgamiento de estímulos de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas que incorporen medidas innovadoras para propiciar la igualdad de trato y oportunidades en sus organizaciones y que proporcionen servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral del personal a su cargo...

De igual forma, es pertinente, el comentario sobre la fracción XXIII del artículo 33 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, que señala como una de las atribuciones de la Secretaría del Trabajo de la entidad: “promover mecanismos de conciliación entre el empleo y la familia, incluyendo el tele-trabajo y la movilidad geográfica voluntaria en razón de la proximidad de los centros de trabajo”.

En este contexto, inferimos que la Iniciativa, busca fortalecer el marco jurídico en la materia y la actuación de la autoridad en el impulso a la conciliación entre el empleo y la vida personal y familiar, y para ello, se propone ampliar el concepto de conciliación y la creación de un programa permanente de promoción, diseñado e implementado por la Secretaría del Trabajo, en coordinación y colaboración con otras dependencias del Poder Ejecutivo Estatal.

ANÁLISIS Y ESTUDIO TÉCNICO DEL TEXTO NORMATIVO.

Del estudio realizado derivamos la pertinencia de la Iniciativa y con la participación de los distintos Grupos Parlamentarios perfeccionamos el Proyecto de Decreto en atención a los objetivos que persigue y por lo tanto, es procedente reformar el artículo 6, fracción III, y el artículo 30, fracción XIV de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

En cuanto a la fracción III del artículo 6 se dispone en el glosario de términos la referencia a la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal: A la implementación de medidas, que permitan a **personas trabajadoras y patronas, compatibilizar el espacio personal, familiar y laboral, a fin de equilibrar el uso de los tiempos de la vida de cada persona trabajadora en función de sus obligaciones, necesidades y prioridades, permitiéndole mantener una carrera laboral plena y ejercer el derecho al cuidado de su familia, al desarrollo de su personalidad, de su formación y al disfrute del ocio y tiempo libre.**

En la fracción XIV del artículo 30 del citado ordenamiento se establece que las autoridades estatales y municipales en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la vida económica y laboral, vigilando que las personas físicas y jurídicas colectivas, generadoras de empleo den cumplimiento a la Ley, para lo cual adoptarán medidas dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, desarrollaran, entre otras acciones, la de proponer en el ámbito de su competencia, el otorgamiento de estímulos de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas que incorporen medidas innovadoras para propiciar la igualdad de trato y oportunidades en sus organizaciones y que faciliten la conciliación **entre la vida laboral, familiar y personal de las y los trabajadores** a su cargo.

Asimismo, en la fracción XXIII del artículo 33 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, se dispone que la Secretaría del Trabajo contará con la atribución promover mecanismos y políticas de conciliación entre **la vida laboral, familiar y personal mediante programas y acciones permanentes de capacitación y difusión que, de manera enunciativa mas no limitativa, considere los principios de flexibilidad laboral, permisos, apoyos, cultura de desconexión, bienestar, inclusión y participación.**

En atención a lo expuesto, valorados los argumentos; agotado el estudio técnico; evidenciado el beneficio social de la Iniciativa; y atendidos los requisitos de fondo y forma, nos permitimos concluir con los siguientes:

RESOLUTIVOS

PRIMERO.- Es de aprobarse, en lo conducente, conforme el Proyecto de Decreto que ha sido integrado, la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México y la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, presentada por la Diputada Joanna Alejandra Felipe Torres y el Diputado Pablo Fernández de Cevallos González, en nombre del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional.

SEGUNDO.- Se adjunta el Proyecto de Decreto por el que se reforma el artículo 6, fracción III, y el artículo 30, fracción XIV de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México y se reforma el artículo 33, fracción XXIII de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México.

TERCERO.- Previa discusión y aprobación por la Legislatura en Pleno, remítase a la Titular del Poder Ejecutivo, para los efectos procedentes.

Dado en el Palacio del Poder Legislativo, en la ciudad de Toluca de Lerdo, capital del Estado de México, a los veinticinco días del mes de noviembre de dos mil veinticinco.

LISTA DE VOTACIÓN

FECHA: 25/NOVIEMBRE/2025.

ASUNTO: DICTAMEN FORMULADO A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 6 Y 30 DE LA LEY DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

DEL ESTADO DE MÉXICO Y 33 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE MÉXICO, EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL, PRESENTADA POR LA DIPUTADA JOANNA ALEJANDRA FELIPE TORRES Y EL DIPUTADO PABLO FERNÁNDEZ DE CEVALLOS GONZÁLEZ, EN NOMBRE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL.

**COMISIÓN LEGISLATIVA DE
GOBERNACIÓN Y PUNTOS CONSTITUCIONALES**

DIPUTADA(O)	FIRMA		
	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
Presidente Dip. Carlos Antonio Martínez Zurita Trejo	√		
Secretaria Dip. Paola Jiménez Hernández	√		
Prosecretario Dip. Gabriel Kalid Mohamed Báez	√		
Dip. Vladimir Hernández Villegas	√		
Dip. Héctor Karim Carvallo Delfín	√		
Dip. Octavio Martínez Vargas	√		
Dip. Susana Estrada Rojas	√		
Dip. Arleth Stephanie Grimaldo Osorio	√		
Dip. Ángel Adriel Negrete Avonce	√		

DIPUTADA(O)	FIRMA		
	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
Dip. Eduardo Zarzosa Sánchez	√		
Dip. Pablo Fernández de Cevallos González	√		
Dip. Ruth Salinas Reyes	√		
Dip. Omar Ortega Álvarez			
Dip. Itzel Guadalupe Pérez Correa	√		
Dip. Maurilio Hernández González	√		

LISTA DE VOTACIÓN**FECHA:** 25/NOVIEMBRE/2025.

ASUNTO: DICTAMEN FORMULADO A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 6 Y 30 DE LA LEY DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRERES DEL ESTADO DE MÉXICO Y 33 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE MÉXICO, EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL, PRESENTADA POR LA DIPUTADA JOANNA ALEJANDRA FELIPE TORRES Y EL DIPUTADO PABLO FERNÁNDEZ DE CEVALLOS GONZÁLEZ, EN NOMBRE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL.

COMISIÓN LEGISLATIVA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

DIPUTADA (O) (E)	FIRMA		
	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
Presidenta Dip. Zaira Cedillo Silva			
Secretaria Dip. Paola Jiménez Hernández	√		

DIPUTADA (O) (E)	FIRMA		
	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
Prosecretaria Dip. Gloria Vanessa Linares Zetina	√		
Dip. Itzel Daniela Ballesteros Lule	√		
Dip. Graciela Argueta Bello	√		
Dip. Brenda Colette Miranda Vargas	√		
Dip. Luisa Esmeralda Navarro Hernández	√		
Dip. Angélica Pérez Cerón	√		
Dip. María José Pérez Domínguez	√		
Dip. Ana Yurixi Leyva Piñón	√		
Dip. Joanna Alejandra Felipe Torres	√		
Dip. Ruth Salinas Reyes	√		
Dip. Araceli Casasola Salazar	√		