



Dip. Monserat Herrera Ruiz
DISTRITO 23

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA

LXVI LEGISLATURA

2025 BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA

RECIBIDO
24 OCT 2025
15:03 hrs

San Raymundo Jalpan, Oax. a 24 de octubre de 2025

OFICIO No. LXVII/CPTSS/63/25
ASUNTO: SE PRESENTA DICTAMEN

Secretaría de Servicios Parlamentarios

LIC. FERNANDO JARA SOTO
SECRETARIO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS DEL
HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA.
P R E S E N T E

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 59 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 30 fracción III de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; artículos 27 fracción XV, 34, 36, 38, 39 y 47 del Reglamento Interior del Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, remito de manera impresa y en formato digital: **EL DICTAMEN CON PROYECTO DE DECRETO DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL POR EL QUE LA SEXAGÉSIMA SEXTA LEGISLATURA CONSTITUCIONAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA REFORMA EL ARTÍCULO 21 y EL ARTÍCULO 21 TER DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL PARA LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO DEL ESTADO.**

Lo anterior para el trámite legislativo correspondiente e incluirlo en el orden del día de la siguiente sesión.

ATENTAMENTE

"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"


DIP. MONSERAT HERRERA RUIZ.

PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL.

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXVI LEGISLATURA
RECIBIDO
24 OCT 2025
15:03 hrs

Dirección de Apoyo Legislativo

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

EXPEDIENTE NÚMERO: 6, 12 y 17 del Índice de la Comisión
Permanente de Trabajo y Seguridad Social de la
LXVI Legislatura Constitucional.

DICTAMEN CON PROYECTO DE DECRETO DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL POR EL QUE LA SEXAGÉSIMA SEXTA LEGISLATURA
DEL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA, REFORMA EL
ARTÍCULO 21 y EL ARTÍCULO 21 TER DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL PARA
LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO DEL ESTADO.

HONORABLE ASAMBLEA

La Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social de la Sexagésima Sexta Legislatura Constitucional del Estado, con fundamento en los artículos 63, 65 fracción XXXI y 72 de la ley Orgánica del poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 26, 38, 39, 42 fracción XXXI, 47 y demás aplicables del Reglamento Interior del Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, somete a la consideración de esta Honorable Soberanía el presente dictamen, de conformidad con los antecedentes y consideraciones siguientes:

ANTECEDENTES

COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL.



Dip. Monserat Herrera Ruíz
DISTRITO 23

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

PRIMERO. - En Sesión Ordinaria de fecha 11 de marzo de 2025, la Ciudadana Diputada Cecilia Olivia Cruz Merlín, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Morena, presentó la Iniciativa con Proyecto de Decreto, por el que se reforma el párrafo tercero del artículo 21 de la Ley del Servicio Civil para los Empleados del Gobierno del Estado.

SEGUNDO. - En Sesión Ordinaria de fecha 15 de abril de 2025, la Ciudadana Diputada Mónica Belén López Javier, integrante del Grupo Parlamentario de Fuerza por Oaxaca, presentó la Iniciativa con Proyecto de Decreto, por el que se reforma el primer párrafo del artículo 21 y el primer párrafo del artículo 21 Ter de la Ley del Servicio Civil para los Empleados del Gobierno del Estado.

TERCERO. - En Sesión Ordinaria de fecha 26 de agosto de 2025, la Ciudadana Diputada Lizbeth Anaíd Concha Ojeda, integrante del Grupo Parlamentario Plural, presentó la Iniciativa con Proyecto de Decreto, por el que se reforma y adiciona el artículo 21 de la Ley del Servicio Civil para los Empleados del Gobierno del Estado.

CUARTO. - Mediante oficios números LXVI/A.L./COM.PERM. /616/2025, LXVII/A.L./COM.PERM. /819/2025 y LXVII/A.L./COM.PERM. /1261/2025, la Presidencia de la Mesa Directiva, por conducto del secretario de Servicios Parlamentarios de este H. Congreso del Estado de Oaxaca, remitió a la Presidencia de la Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social los documentos de referencia, formándose los expedientes números 6, 12 y 17 del índice de la Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social.

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

QUINTO. - Las y el Diputado que integran la Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social, se reunieron de manera presencial para llevar a cabo sesión ordinaria para el estudio, análisis y emisión del dictamen respecto a las iniciativas referidas en los puntos que anteceden, basándose para ello en los siguientes:

CONSIDERANDOS

PRIMERO. - Que el Honorable Congreso del Estado de Oaxaca, es competente para conocer de los asuntos detallados en los antecedentes, por tratarse de iniciativas con proyecto de decreto y puntos de acuerdo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 59 fracción LXXVII de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca.

SEGUNDO. - Que la Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social, es competente para dictaminar los asuntos que nos ocupa conforme a lo dispuesto en los artículos 63, 65 fracción XXXI y 72 de la ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 26, 38, 42 fracción XXXI y demás aplicables del Reglamento Interior del Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca.

TERCERO. - ACUMULACIÓN DE INICIATIVAS. Toda vez que las Diputadas promoventes presentaron iniciativas coincidentes que proponen reformas y adiciones a mismos artículos de la Ley del Servicio Civil para los Empleados del Gobierno del Estado, en ese sentido, a fin de analizar las coincidencias y divergencias en las mismas, esta Comisión dictaminadora determina acumularlas a

COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL.



Dip. Monserat Herrera Ruíz
DISTRITO 23

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

efecto de emitir un solo dictamen que resuelva sobre su procedencia o improcedencia y evitar que se aprueben disposiciones contradictorias que pudieran provocar confusión dentro de la norma jurídica.

CUARTO. – Respecto de las iniciativas propuestas que son materia del presente dictamen, se plasman en el presente documento para su análisis y valoración, de acuerdo con el orden en que fueron presentadas ante el Pleno del Congreso y turnadas a esta Comisión Dictaminadora, siendo las siguientes:

1.- La primera iniciativa que es objeto de estudio y análisis en el presente dictamen corresponde a la propuesta que hace la Diputada Cecilia Olivia Cruz Merlín, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Morena, en la que realiza la siguiente exposición de motivos:

"El acceso a condiciones laborales flexibles para madres y padres con hijos con discapacidad es un factor clave para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo y el bienestar de las familias. La actual legislación en Oaxaca contempla permisos especiales para madres trabajadoras en casos hijos de hijos con discapacidad o con necesidad de atención hospitalaria, pero no establece medidas adicionales que permitan la conciliación entre la vida laboral y familiar, como el trabajo remoto o la flexibilidad de horarios siempre y cuando la naturaleza de sus actividades se los permita, además de no presentar corresponsabilidad en la crianza y el cuidado de los hijos.

En México y en Oaxaca, el cuidado de niñas, niños y adolescentes con discapacidad ha recaído históricamente en las madres. Esta realidad responde a un arraigado modelo patriarcal que asume el rol de las mujeres es el de cuidadoras primarias, mientras que los hombres deben enfocarse en el

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

ámbito laboral. Sin embargo, este esquema no solo es injusto, sino que también perpetúa desigualdades y limita el ejercicio pleno de derechos de madres y padres por igual.

La Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ambas ratificadas por México, establecen que la responsabilidad del cuidado no debe recaer en una sola persona, sino que debe de ser una tarea compartida entre el Estado, la sociedad y las familias en su conjunto. No podemos dar por hecho que, ante la presencia de una discapacidad en el hogar, será la madre quien deba de asumir de manera exclusiva la responsabilidad del cuidado.

El derecho a la corresponsabilidad en la crianza y el cuidado debe ser una realidad en el marco jurídico laboral. Negarlo es perpetuar una carga desigual sobre las mujeres y excluir a los hombres de su papel fundamental en la vida de sus hijas e hijos. Es por ello que esta reforma no se limita a reconocer la necesidad de horarios flexibles o trabajo remoto para las madres, sino que incluye a los padres garantizando un enfoque de equidad y corresponsabilidad en el ejercicio de la paternidad. En países con legislaciones laborales más avanzadas, como Suecia, Finlandia o Canadá, se han implementado esquemas de trabajo flexible con perspectiva de género y de derechos humanos, que han demostrado ser efectivos tanto para la calidad de vida de las familias como para la productividad laboral.

México, y en particular Oaxaca, no pueden quedarse atrás en este proceso de modernización del trabajo.

El derecho al trabajo digno y la conciliación entre la vida laboral y familiar está reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos (Art. 23) y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Art 7). Asimismo, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de la que México es parte, establece en su artículo 27 la obligación de los Estados de garantizar condiciones laborales justas para quienes tienen a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad.

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

El caso que nos ocupa es el de mujeres que han padecido de un aborto espontáneo, o muerte fetal o perinatal, siendo este un duelo del que poco se habla, pero que duele y mucho. Perder a una hija o hijo antes de tenerlo en brazos es un dolor silencioso que no todos logran entender. Es un duelo invisible, lleno de sueños que no llegaron a cumplirse, de nombres pensados, de habitaciones vacías.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, la muerte perinatal se refiere a los fallecimientos ocurridos desde la semana 22 de gestación hasta los primeros siete días de vida extrauterina. El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) reportó que en 2023 ocurrieron más de 21 mil muertes fetales en México. En Oaxaca, aunque la tasa es menor que en otras entidades, se registraron 3.5 muertes fetales por cada 10 000 mujeres en edad fértil. Estas cifras, lejos de ser estadísticas frías, reflejan historias interrumpidas y duelos profundos que requieren reconocimiento y atención.

Desde una perspectiva de género, resulta fundamental visibilizar que este tipo de pérdidas afectan de forma diferenciada a las mujeres, pues recaen sobre ellas estereotipos que las obligan a "superarlo rápido", "seguir adelante" o no hablar del tema. Esto se agrava en contextos interculturales, donde las prácticas comunitarias pueden tener interpretaciones diversas del embarazo, el parto y el duelo, lo que exige una política pública respetuosa de la diversidad cultural y de los derechos reproductivos de las mujeres indígenas.

En respuesta a esta realidad, estados como San Luis Potosí ya han incorporado en su legislación sanitaria el derecho a la atención integral de las mujeres que han sufrido pérdidas gestacionales, lo cual representa un avance que debe ser retomado en Oaxaca. La propuesta que hoy se presenta busca armonizar la legislación estatal con los principios establecidos en tratados internacionales como la CEDAW, la Convención sobre los derechos del Niño y el Protocolo de San Salvador, así como en los estándares nacionales en materia de salud, trabajo digno y derechos humanos".

3.- La tercera iniciativa que es objeto de estudio y análisis en el presente dictamen corresponde a la propuesta que hace la Diputada Lizbeth Anaid Concha Ojeda,

COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL.



Dip. Monserat Herrera Ruíz
DISTRITO 23

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

integrante del Grupo Parlamentario Plural, la cual realiza la siguiente exposición de motivos:

"La presente iniciativa tiene como propósito perfeccionar el marco normativo estatal en materia de licencias parentales y de cuidado, asegurando su armonización, claridad y simplicidad, con un enfoque de igualdad sustantiva y corresponsabilidad familiar.

Actualmente, en la legislación oaxaqueña, particularmente en la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Oaxaca, existen disposiciones que reconocen licencias diferenciadas: la licencia por maternidad, la licencia por paternidad y algunos supuestos de licencias por causas médicas o de fuerza mayor. Sin embargo, la coexistencia de estas figuras ha generado cierta dispersión normativa y ambigüedad en su aplicación.

Por ejemplo, en la práctica administrativa y laboral, se presentan dificultades para determinar el alcance de los derechos cuando se trata de adopción, nacimientos múltiples, atención de hijas e hijos con discapacidad, o cuidado de familiares en situación de dependencia. Esta falta de sistematización y simplificación en el lenguaje normativo limita la eficacia de la protección y perpetúa esquemas desiguales.

En este contexto, la presente propuesta busca simplificar los términos legales, homologando la denominación "licencia parental" como figura central, y diferenciando con claridad dos categorías:

- 1. Licencia Parental Igualitaria e Intransferible: aplicable por igual a cualquier persona progenitora, sin distinción de género, con una duración de doce semanas y con goce íntegro de sueldo. Esta medida sustituye y armoniza las actuales figuras de licencia de maternidad y paternidad, bajo un principio de igualdad.*
- 2. Licencia Especial de Cuidados: aplicable a cualquier persona trabajadora que requiera atender a hijas o hijos con discapacidad, enfermedad grave o estado de vulnerabilidad, así*

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

como a familiares directos en situación de dependencia. Su duración máxima será de treinta días con goce de sueldo.

Con ello, se unifica y simplifica el lenguaje normativo, eliminando ambigüedades, y se dota de certeza jurídica tanto a trabajadores como a instituciones públicas.

La propuesta que hoy pongo a consideración de esta Soberanía encuentra sustento en el artículo 4° constitucional, que reconoce la igualdad entre mujeres y hombres, la protección de la familia y el interés superior de la niñez. El artículo 1° constitucional obliga a las autoridades a evitar cualquier forma de discriminación, incluidas las derivadas de estereotipos de género en la crianza y los cuidados.

Asimismo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reconocido que los roles de cuidado no deben recaer exclusivamente en las mujeres (Amparo Directo en Revisión 1388/2015) y que el interés superior de la niñez implica medidas que permitan la participación activa de ambos progenitores.

En el ámbito internacional, la Convención sobre los Derechos del Niño, la CEDAW y el Convenio 156 de la OIT establecen la obligación de los Estados de garantizar medidas que promuevan la corresponsabilidad de género en el ámbito familiar y laboral.

Es pertinente recordar que, en países como España, Chile y Colombia, la tendencia ha sido la simplificación de las figuras jurídicas mediante la homologación de una "licencia parental" única, con variantes específicas para casos de cuidado especial. Estas reformas han demostrado mayor claridad para su aplicación, además de un impacto positivo en la reducción de desigualdades de género.

En México entidades como Nuevo León y la Ciudad de México ya han incorporado licencias ampliadas y diferenciadas para cuidados, lo que muestra la viabilidad de trasladar estas experiencias al contexto oaxaqueño.

COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL.



Dip. Monserat Herrera Ruíz
DISTRITO 23

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

Ahora bien, como es de todos sabido, la legislación vigente en Oaxaca ya reconoce licencias de paternidad y maternidad, resulta indispensables actualizarlas y simplificarlas en una figura única y clara: la licencia parental igualitaria e intransferible, que garantice que ambos progenitores tengan el mismo derecho y la misma obligación en el cuidado inicial de hijas e hijos.

Asimismo, la incorporación de una figura expresa de licencia especial de cuidados permitirá atender de manera clara y sin vacíos normativos las necesidades de familias con hijas o hijos en situación de discapacidad, enfermedad grave o dependencia.

QUINTO. - Marco normativo a reformar, de las propuestas que hacen las diputadas promoventes, se realiza el siguiente análisis comparativo de la ley, objeto de las iniciativas, siendo el siguiente:

LEY DEL SERVICIO CIVIL PARA LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO DEL ESTADO.			
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO POR LA DIPUTADA CECILIA OLIVIA CRUZ MERLÍN	TEXTO PROPUESTO POR LA DIPUTADA MÓNICA BELÉN LÓPEZ JAVIER	TEXTO PROPUESTO POR LA DIPUTADA LIZBETH ANAID CONCHA OJEDA
ARTICULO 21.- Las mujeres y personas gestantes disfrutarán de un descanso de treinta días anteriores y sesenta días posteriores al parto.	ARTICULO 21. Las mujeres y personas gestantes disfrutarán de un descanso de treinta días anteriores y sesenta días posteriores al parto.	ARTICULO 21.- Las mujeres y personas gestantes disfrutarán de un descanso de treinta días anteriores y sesenta días posteriores al parto.	ARTICULO 21.- Las personas trabajadoras, sin distinción de género, tendrán derecho a una licencia parental de 12 semanas, intransferible y con

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

<p>A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda se podrá transferir hasta veinte de los treinta días de descanso previos al parto para después del mismo.</p>	<p>A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda se podrá transferir hasta veinte de los treinta días de descanso previos al parto para después del mismo.</p>	<p>A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda se podrá transferir hasta veinte de los treinta días de descanso previos al parto para después del mismo.</p> <p>Las trabajadoras que hayan padecido un aborto espontáneo, o muerte fetal o perinatal, tendrán derecho a una licencia con goce de sueldo de quince días hábiles, sin considerar las</p>	<p>goce integro de sueldo, con motivo del nacimiento o adopción de hijas o hijos.</p> <p>A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda se podrá transferir hasta veinte de los treinta días de descanso previos al parto para después del mismo.</p>
---	---	--	--

COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL.



Dip. Monserat Herrera Ruíz
DISTRITO 23

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

		<p>semanas de gestación antes de la pérdida.</p> <p>En casos de embarazo de alto riesgo, el superior jerárquico de la trabajadora deberá dar prioridad a que realicen trabajo a distancia a través del uso de las tecnologías de la información y la comunicación, previa presentación del certificado médico correspondiente.</p>	
Las mujeres y personas lactantes gozarán del período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses y derecho a	Las mujeres y personas lactantes gozarán del período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses y derecho a decidir entre contar	Las mujeres y personas lactantes gozarán del período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses y derecho a decidir entre contar	Las mujeres y personas lactantes gozarán del período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses y derecho a

14



"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

<p>decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día de una hora, para alimentar a sus hijas o hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrá acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo los primeros seis meses y complementario hasta avanzado el</p>	<p>con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día de una hora, para alimentar a sus hijas o hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrá acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo los primeros seis meses y complementario hasta avanzado el</p>	<p>con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día de una hora, para alimentar a sus hijas o hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrá acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo los primeros seis meses y complementario hasta avanzado el</p>	<p>decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día de una hora, para alimentar a sus hijas o hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrá acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo los primeros seis meses y complementario hasta avanzado el</p>
---	--	--	---





COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL.



Dip. Monserat Herrera Ruíz
DISTRITO 23

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

segundo año de edad.	segundo año de edad.	segundo año de edad.	
En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.	En los casos en que los hijos hayan nacido con cualquier discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, se otorgará a las madres y padres trabajadores un permiso remunerado de hasta ocho semanas, previa presentación del certificado médico correspondiente. Adicionalmente, y siempre que la naturaleza del puesto lo permita, se reconoce el derecho de las madres y los padres a solicitar	En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.	En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

	la implementación de horarios laborales flexibles o, en su caso, la posibilidad de trabajar de forma remota, con el fin de facilitar la atención y el cuidado de sus hijos.		
La otra persona progenitora gozará de un permiso de cuarenta días laborables con goce íntegro de sueldo, contados a partir del nacimiento de su hija o hijo, el cual deberá ser acreditado con documento idóneo.	La otra persona progenitora gozará de un permiso de cuarenta días laborables con goce íntegro de sueldo, contados a partir del nacimiento de su hija o hijo, el cual deberá ser acreditado con documento idóneo.	La otra persona progenitora gozará de un permiso de cuarenta días laborables con goce íntegro de sueldo, contados a partir del nacimiento de su hija o hijo, el cual deberá ser acreditado con documento idóneo.	La otra persona progenitora gozará de un permiso de cuarenta días laborables con goce íntegro de sueldo, contados a partir del nacimiento de su hija o hijo, el cual deberá ser acreditado con documento idóneo.
Las y los trabajadores al servicio del estado disfrutarán de un permiso en caso de la adopción de un	Las y los trabajadores al servicio del estado disfrutarán de un permiso en caso de	Las y los trabajadores al servicio del estado disfrutarán de un permiso en caso de la adopción de un	Las y los trabajadores al servicio del estado disfrutarán de un permiso en caso de

COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL.



Dip. Monserat Herrera Ruíz
DISTRITO 23

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

infante, el cual comenzará a contarse a partir de la entrega física de la niña, niño o adolescente por parte de la Institución oficialmente responsable, que deberá acreditarlo con documento idóneo y que se aplicará en los términos siguientes:	la adopción de un infante, el cual comenzará a contarse a partir de la entrega física de la niña, niño o adolescente por parte de la Institución oficialmente responsable, que deberá acreditarlo con documento idóneo y que se aplicará en los términos siguientes:	infante, el cual comenzará a contarse a partir de la entrega física de la niña, niño o adolescente por parte de la Institución oficialmente responsable, que deberá acreditarlo con documento idóneo y que se aplicará en los términos siguientes:	la adopción de un infante, el cual comenzará a contarse a partir de la entrega física de la niña, niño o adolescente por parte de la Institución oficialmente responsable, que deberá acreditarlo con documento idóneo y que se aplicará en los términos siguientes:
I. En el caso de que la niña o el niño adoptado tenga menos de seis meses de edad, la licencia será de cuarenta días naturales, contados a partir de la entrega de la niña o niño adoptado.	I. En el caso de que la niña o el niño adoptado tenga menos de seis meses de edad, la licencia será de cuarenta días naturales, contados a partir de la entrega de la niña o niño adoptado.	I. En el caso de que la niña o el niño adoptado tenga menos de seis meses de edad, la licencia será de cuarenta días naturales, contados a partir de la entrega de la niña o niño adoptado.	I. En el caso de que la niña o el niño adoptado tenga menos de seis meses de edad, la licencia será de cuarenta días naturales, contados a partir de la entrega de la niña o niño adoptado.

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

<p>II. Cuando la niña o niño adoptado tenga entre seis y doce meses de edad, la licencia será de treinta días naturales. Si la niña o el niño adoptado es mayor de doce meses, la licencia será de quince días naturales.</p> <p>(...).</p>	<p>II. Cuando la niña o niño adoptado tenga entre seis y doce meses de edad, la licencia será de treinta días naturales. Si la niña o el niño adoptado es mayor de doce meses, la licencia será de quince días naturales.</p> <p>(...).</p>	<p>II. Cuando la niña o niño adoptado tenga entre seis y doce meses de edad, la licencia será de treinta días naturales. Si la niña o el niño adoptado es mayor de doce meses, la licencia será de quince días naturales.</p> <p>(...).</p>	<p>II. Cuando la niña o niño adoptado tenga entre seis y doce meses de edad, la licencia será de treinta días naturales. Si la niña o el niño adoptado es mayor de doce meses, la licencia será de quince días naturales.</p> <p>(...).</p> <p>Se reconoce el derecho a una licencia especial de hasta 30 días, con goce de sueldo, para el cuidado de hijas o hijos con discapacidad, enfermedad grave o para la atención de personas dependientes, la cual podrá prorrogarse siempre que se acredite con</p>
---	---	---	--

COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL.



Dip. Monserat Herrera Ruiz
DISTRITO 23

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

			documento emitido por médico de la institución de seguridad social que le corresponda por el tiempo estrictamente necesario para atender la discapacidad, enfermedad o atención de la persona dependiente. Queda prohibida toda represalia laboral por el ejercicio de las licencias a que hace referencia el presente artículo.
ARTÍCULO 21 Ter.- Se otorgará a las y los empleados un permiso con goce de sueldo de tres días hábiles, por el fallecimiento de su		ARTÍCULO 21 Ter.- Se otorgará a las y los empleados un permiso con goce de sueldo de cinco días hábiles, por el fallecimiento de su	

12

Handwritten mark.

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

<p>cónyuge, concubina o concubinario, de un familiar con quien haya tenido parentesco por consanguinidad en primer o segundo grado, o por afinidad en primer grado.</p> <p>Para efectos de la anterior, el empleado deberá hacerlo del conocimiento a su superior jerárquico, por la vía que considere más oportuna, el primer día de su ausencia y deberá exhibir copia simple del documento en que conste tal suceso, en un plazo no mayor de quince días naturales a partir del primer día</p>	<p>cónyuge, concubina o concubinario, de un familiar con quien haya tenido parentesco por consanguinidad en primer o segundo grado, incluyendo muerte fetal o perinatal o por afinidad en primer grado.</p> <p>Para efectos de la anterior, el empleado deberá hacerlo del conocimiento a su superior jerárquico, por la vía que considere más oportuna, el primer día de su ausencia y deberá exhibir copia simple del documento en que conste tal suceso, en un plazo no mayor de quince días naturales a partir del primer día</p>
---	--

COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL.



Dip. Monserat Herrera Ruíz
DISTRITO 23

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

hábil de su reingreso.		hábil de su reingreso.	
---------------------------	--	---------------------------	--

SEXTO. – Las iniciativas que son materia de estudio y análisis en el presente dictamen, son coincidentes en proponer acciones de igualdad sustantiva y corresponsabilidad familiar, acciones y estrategias que proponen acciones laborales flexibles para madres y padres con hijos con alguna discapacidad, por tal motivo, dichas propuestas se acumularon para emitir un solo dictamen que sea integral, atendiendo a la pertinencia de cada iniciativa, por lo que al respecto las diputadas y diputado integrantes de esta Comisión Dictaminadora emiten lo siguiente:

Por lo que respecta a la propuesta de la Iniciativa con Proyecto de Decreto presentada por la Diputada Cecilia Olivia Cruz Merlín, ésta resulta plenamente viable y necesaria, toda vez que responde a una realidad social apremiante en el estado de Oaxaca, donde un número importante de familias enfrentan diariamente las consecuencias físicas, emocionales y económicas de cuidar a hijas e hijos que han nacido con alguna discapacidad o que requieren atención médica hospitalaria.

Tal y como lo establece el INEGI en su comunicado de prensa número 684/24 de fecha 28 de noviembre del 2024:¹

¹ INEGI. *Estadísticas a propósito del Día Internacional de las Personas con Discapacidad* [Comunicado de prensa Núm. 684/24]. Comunicación social.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP_PCD24.pdf

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

Las entidades federativas con las concentraciones más altas de personas de 5 años y más con discapacidad fueron Zacatecas (11.2 %), Tabasco (10.1 %), Durango (9.9 %) y Oaxaca (8.8 %), mientras que los estados con porcentajes más bajos fueron Coahuila (5.2 %), Chiapas (5.9 %), México (6.1 %), San Luis Potosí y Aguascalientes (6.2 % cada uno).

Ante esta situación, es indispensable que el marco jurídico y las políticas laborales estén alineadas con los principios constitucionales y legales que protegen tanto el derecho al trabajo digno como el interés superior de la niñez. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Convención sobre los Derechos del Niño establecen que en todas las decisiones que involucren a niñas, niños y adolescentes debe prevalecer su bienestar integral como máxima prioridad. Este principio también se encuentra reconocido en la Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes para el Estado de Oaxaca, publicada como decreto 1545 por la LXV Legislatura,² donde se reconoce el derecho de la niñez oaxaqueña a vivir en condiciones de bienestar y desarrollo integral, sin discriminación alguna, y con protección reforzada en caso de discapacidad o enfermedad.

Otorgar un permiso laboral remunerado a madres y padres trabajadores en estos casos excepcionales no solo es una medida justa, sino coherente con la obligación estatal de generar entornos de protección integral para la niñez, así como con la política de inclusión social que Oaxaca ha venido impulsando en los últimos años. Este tipo de medidas permiten que las y los trabajadores puedan acompañar y cuidar a sus hijos sin tener que elegir entre conservar su empleo o atender una

² Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca. Decreto No. 1545: Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes para el Estado de Oaxaca. Publicado en el Periódico Oficial del Estado de Oaxaca, 7 de octubre de 2023. https://www.congresooaxaca.gob.mx/docs65.congresooaxaca.gob.mx/decretos/DLXV_154

COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL.



Dip. Monserat Herrera Ruíz
DISTRITO 23

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

situación crítica de salud o discapacidad. Negar esta posibilidad implicaría reproducir condiciones de exclusión, desigualdad y vulneración de derechos fundamentales, especialmente para las familias más vulnerables.

Como el caso que dio a conocer el portal periodístico "Animal Político"³:

"María Salomé M. Desde hace más de 10 años me dedico a la venta de postres afuera de APAC, la institución educativa a la que asisten mis hijos Alexis, de 24 años, y D, de 12. El coronavirus nos puso a los tres en una situación sin precedentes: yo no puedo vender ni obtener un ingreso por mi trabajo, y ellos deben quedarse en casa bajo mi cuidado."

Asimismo, reconocer el derecho a solicitar horarios flexibles o esquemas de trabajo remoto, cuando la naturaleza del puesto lo permita, es una medida razonable y proporcional que respeta tanto la operación de las instituciones como los derechos laborales y familiares. No se trata de imponer una obligación generalizada, sino de otorgar una facultad condicionada a la viabilidad técnica y funcional del puesto, lo que hace la propuesta operativamente posible y jurídicamente sólida. Estas adaptaciones laborales no deben considerarse una carga para el Estado ni para las instituciones, sino una inversión en capital humano y cohesión social. Estudios en los sectores público y privado han demostrado que ofrecer condiciones de flexibilidad en casos justificados mejora el clima laboral, reduce el ausentismo, fortalece la productividad, disminuye el estrés y favorece la permanencia del

³ González Islas, E. Sin empleo o dinero y con hijos con discapacidad: la lucha de dos madres. Animal Político. <https://animalpolitico.com/sociedad/empleo-dinero-hijos-discapaciad-madres>

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

personal. En un estado como Oaxaca, donde muchas familias enfrentan barreras estructurales para acceder a servicios de salud especializados, este tipo de políticas no solo son viables, sino indispensables para garantizar que ninguna niña o niño quede sin atención médica o emocional por motivos laborales. Además, promueven la corresponsabilidad entre madres y padres, rompen con estereotipos de género en el cuidado familiar y fomentan una cultura institucional más equitativa e incluyente.

Esta propuesta es congruente con un marco legal progresivo que busca armonizar el trabajo con la vida familiar, especialmente en contextos de vulnerabilidad. No se trata de una propuesta aislada, sino de un componente de un modelo laboral más humano y acorde con los derechos fundamentales. Es jurídicamente y socialmente viable, pues cumple con el principio de legalidad y respeta los derechos laborales, al tiempo que da respuesta concreta a situaciones reales que enfrentan cientos de familias oaxaqueñas, colocando en el centro de la política pública el bienestar de la niñez y el fortalecimiento del núcleo familiar.

En esa misma lógica, la propuesta de la Diputada Mónica Belén López Javier sobre la creación de una licencia con goce de sueldo de quince días hábiles para las trabajadoras que enfrenten un aborto espontáneo, muerte fetal o perinatal; la prioridad para el trabajo a distancia en casos de embarazo de riesgo, y la ampliación de tres a cinco días hábiles del permiso con goce de sueldo por fallecimiento de cónyuge, concubina o concubinario, incluyendo la pérdida fetal o perinatal, es

COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL.



Dip. Monserat Herrera Ruíz
DISTRITO 23

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

también plenamente viable en términos jurídicos, sociales, económicos, institucionales y de salud pública.

Esta iniciativa se encuentra en armonía con el marco constitucional y con los tratados internacionales ratificados por México. El artículo 4º de la Constitución reconoce el derecho a la salud, a la igualdad entre mujeres y hombres y a la protección de la familia. La Ley Federal del Trabajo ya contempla licencias laborales relacionadas con maternidad, paternidad y duelo, por lo que no se requiere crear un nuevo régimen, sino ampliar y adecuar los supuestos existentes a realidades que hoy carecen de protección suficiente. Esto también cumple con obligaciones internacionales derivadas de instrumentos como la CEDAW y las recomendaciones de la OIT, que promueven la protección de la maternidad y la igualdad sustantiva.

Desde el enfoque social, la propuesta responde a situaciones reales que viven miles de mujeres trabajadoras. La pérdida gestacional o perinatal, así como el fallecimiento de personas cercanas, generan un impacto emocional, físico y familiar profundo. Al reconocer el derecho a licencias adecuadas y esquemas de trabajo flexibles, se promueve la dignidad humana, la salud emocional, la equidad de género y la corresponsabilidad social. Estas medidas fortalecen la cohesión entre el entorno laboral y la vida personal, permitiendo que las trabajadoras transiten por estos procesos en condiciones más humanas y justas.

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

Pues de acuerdo con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF):⁴

"Cada 16 segundos se produce una muerte fetal. Esto significa que cerca de dos millones de bebés nacen muertos cada año. Lo que hace que estas muertes sean aún más trágicas es que la mayoría de ellas podrían prevenirse con una atención de calidad durante el embarazo y el parto."

Y, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI):⁵

"Durante 2019, en México se registraron 23 868 defunciones fetales, con lo que se obtiene una tasa de 1.62 con la captación tradicional y 1.89 defunciones por cada 10 000 habitantes con la incorporación de la información captada por la SSA. En 2014 esta tasa fue de 1.88."

Por otro lado, en términos económicos, la iniciativa es viable y sostenible, ya que los casos de aborto espontáneo o muerte perinatal no representan una incidencia masiva en la población trabajadora. El costo para empleadores y para el Estado es bajo, mientras que los beneficios en productividad, retención de personal y reducción de ausentismo son altos. La ampliación de permisos por duelo de tres a cinco días ofrece un beneficio significativo en términos de bienestar, adaptación emocional y reincorporación laboral saludable. Además, el trabajo a distancia en embarazos de riesgo permite mantener la continuidad laboral, evitando

⁴ UNICEF. *Lo que debes saber sobre las muertes fetales*. UNICEF. <https://www.unicef.org/es/historias/lo-que-debes-saber-sobre-las-muertes-fetales> unicef.org

⁵ INEGI. *Características de las defunciones fetales registradas en México durante 2019* Instituto Nacional de Estadística y Geografía. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/EstSociodemo/DefuncionesFetales2019_08.pdf

COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL.



Dip. Monserat Herrera Ruíz
DISTRITO 23

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

incapacidades prolongadas o bajas definitivas, lo que genera un equilibrio positivo entre costo y beneficio.

En cuanto a su viabilidad institucional, la propuesta no demanda infraestructura adicional ni mecanismos administrativos complejos. Las instituciones públicas y privadas ya cuentan con procedimientos establecidos para permisos, licencias médicas y trabajo a distancia, por lo que bastaría con actualizar lineamientos y protocolos internos. La experiencia adquirida durante contingencias como la pandemia de COVID-19 demuestra que los esquemas de teletrabajo y licencias especiales pueden aplicarse de manera eficiente y sin complicaciones mayores.

En el ámbito de la salud pública, otorgar licencias adecuadas y esquemas de trabajo flexibles contribuye a la prevención de complicaciones físicas y emocionales, especialmente en situaciones de pérdida gestacional o embarazo de riesgo. Diversos estudios médicos y psicológicos respaldan que brindar tiempo de recuperación reduce riesgos de salud a mediano y largo plazo, incluyendo depresión, ansiedad y complicaciones médicas, además de disminuir la carga sobre el sistema de salud.

En conclusión, esta propuesta de reforma es jurídicamente sólida, socialmente justa, económicamente sostenible, institucionalmente aplicable y médicamente necesaria. Su implementación fortalecerá la protección laboral, garantizará derechos fundamentales de las trabajadoras y fomentará entornos de trabajo más empáticos, humanos y con perspectiva de género. Por todas estas razones, la

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

reforma planteada es plenamente viable y recomendable para avanzar hacia un marco legal más justo, equitativo y protector de la salud y la dignidad de las personas trabajadoras.

Por último, atendiendo la propuesta de la Diputada Lizbeth Anaïd Concha Ojeda, la cual tiene como propósito perfeccionar el marco normativo estatal en materia de licencias parentales y de cuidado, con un enfoque de igualdad sustantiva y corresponsabilidad familiar.

Desde el enfoque jurídico, la medida encuentra fundamento en el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, la protección de la familia y el derecho de niñas, niños y adolescentes a la satisfacción de sus necesidades de salud, alimentación y cuidado. Asimismo, se alinea con la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, que establece la corresponsabilidad entre Estado, familia y sociedad en la protección de este grupo prioritario. A nivel internacional, la propuesta se encuentra respaldada por instrumentos como la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que promueven la corresponsabilidad parental y la protección de la infancia y personas dependientes. La existencia de licencias por maternidad y paternidad ya reconocidas en la legislación mexicana demuestra que el marco jurídico es susceptible de ampliación para generar condiciones más equitativas e incluyentes.

COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL.



Dip. Monserat Herrera Ruíz
DISTRITO 23

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

En el ámbito social, esta medida representa un avance significativo hacia la igualdad sustantiva de género y la corresponsabilidad en los cuidados. Al reconocer una licencia parental intransferible para cualquier persona trabajadora, se fomenta la participación equitativa en la crianza y cuidado de hijas e hijos desde los primeros meses de vida, evitando que la carga recaiga exclusivamente en las mujeres. Asimismo, otorgar una licencia especial para el cuidado de menores con discapacidad, enfermedad grave o personas dependientes, permite atender necesidades urgentes y prolongadas que actualmente no están cubiertas de forma suficiente por el marco laboral, fortaleciendo así la protección de los derechos de niñas, niños y personas en situación de vulnerabilidad.

La implementación de licencias parentales y de cuidados no implica un gasto desproporcionado para los empleadores ni para el Estado, especialmente si se considera que estos beneficios reducen los índices de rotación laboral, ausentismo no programado y renunciadas forzadas por motivos familiares. A su vez, generan un retorno positivo en productividad y en estabilidad laboral. Además, la experiencia internacional en países que han adoptado licencias parentales y de cuidados más amplias demuestra que estas medidas fortalecen el mercado laboral y contribuyen a un entorno económico más equilibrado y sostenible.

Institucionalmente, la propuesta es factible de aplicar sin necesidad de generar estructuras administrativas complejas, ya que las empresas e instituciones públicas cuentan con mecanismos establecidos para otorgar licencias laborales y permisos

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

especiales. Su implementación requeriría únicamente ajustes normativos y administrativos menores, así como lineamientos claros para la acreditación de las situaciones que justifiquen la prórroga de la licencia especial.

En materia de salud pública, la medida tiene un impacto altamente positivo. La presencia activa de madres, padres o personas cuidadoras durante los primeros meses de vida contribuye al desarrollo integral de las y los recién nacidos, mejora los indicadores de lactancia, apego afectivo y salud mental perinatal. Asimismo, permitir que los trabajadores puedan cuidar a hijos con discapacidad, enfermedades graves o personas dependientes de manera formal y remunerada evita la sobrecarga física y emocional, previene el abandono laboral y reduce el riesgo de crisis familiares y de salud. Estas acciones fortalecen la protección de grupos en situación de vulnerabilidad y contribuyen al bienestar social.

La iniciativa es jurídicamente sólida, socialmente justa, económicamente sostenible, institucionalmente aplicable y médicamente necesaria. Su aprobación y puesta en marcha permitiría avanzar hacia un modelo laboral con enfoque de derechos humanos, equidad de género, corresponsabilidad familiar y protección de personas en situación de vulnerabilidad. Se trata de una medida viable y estratégica que no solo amplía derechos laborales, sino que también fortalece el tejido social y contribuye al desarrollo integral de niñas, niños, personas con discapacidad y dependientes.

COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL.



Dip. Monserat Herrera Ruíz
DISTRITO 23

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

En suma, estas propuestas legislativas son jurídicas y socialmente viables, institucionalmente aplicables y con un impacto positivo en la salud pública. Representan un paso firme hacia un modelo laboral con enfoque de derechos humanos, equidad de género, corresponsabilidad familiar y protección de grupos en situación de vulnerabilidad, fortaleciendo el bienestar de niñas, niños, personas con discapacidad y familias en Oaxaca.

Bajo ese contexto, las diputadas y diputado integrantes de la Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social, consideran procedentes las iniciativas planteadas por las diputadas proponentes, considerando procedente realizar ajustes y precisiones de redacción, con forme a los análisis realizados a todas y a cada una de las iniciativas que son materia del presente dictamen, como a continuación se detalla:

TEXTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN DICTAMINADORA

ARTICULO 21.- Las personas trabajadoras sin distinción de género, tendrán derecho a una licencia parental de 4 semanas anteriores y 8 semanas posteriores al parto, intransferible y con goce integro de sueldo, con motivo del nacimiento. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda se podrá transferir hasta **2 semanas de las 4 semanas** de descanso previos al parto para después del mismo.

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

Las trabajadoras que hayan padecido un aborto espontáneo, muerte fetal o perinatal, tendrán derecho a una licencia con goce de sueldo de quince días hábiles, sin considerar las semanas de gestación antes de la pérdida. En casos de embarazo de alto riesgo, el superior jerárquico de la trabajadora deberá dar prioridad a que realicen trabajo a distancia a través del uso de las tecnologías de la información y la comunicación, previa presentación del certificado médico correspondiente.

Las mujeres y personas lactantes gozarán del período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses y derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día de una hora, para alimentar a sus hijas o hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrá acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo los primeros seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, **la licencia parental para las madres y padres trabajadores** podrá ser de hasta diez semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. **Adicionalmente y siempre que la naturaleza del puesto lo permita, se le reconoce el derecho a toda persona trabajadora sin distinción de género a solicitar la**

COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL.



Dip. Monserat Herrera Ruiz
DISTRITO 23

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

implementación de horarios laborales flexibles, o, en su caso, la posibilidad de trabajar de forma remota a través del uso de las tecnologías de la información y la comunicación, con la finalidad de facilitar la atención y el cuidado de sus hijos.

La otra persona progenitora gozará de un permiso de cuarenta días laborables con goce íntegro de sueldo, contados a partir del nacimiento de su hija o hijo, el cual deberá ser acreditado con documento idóneo.

Las y los trabajadores al servicio del estado **tendrán derecho a una licencia parental intransferible y con goce íntegro de sueldo** en caso de la adopción de un infante, la cual comenzará a contarse a partir de la entrega física de la niña, niño o adolescente por parte de la Institución oficialmente responsable, que deberá acreditarlo con documento idóneo y que se aplicará en los términos siguientes:

- I. **La licencia será de 8 semanas posteriores a la adopción en el caso de menores de hasta 3 años.**
- II. **Para menores de hasta 12 años la licencia será de 4 semanas.**

Si la niña o el niño adoptado es mayor de doce años, la licencia será de quince días hábiles.

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

Se reconoce el derecho a una licencia especial de hasta 30 días, con goce de sueldo, para el cuidado de hijas o hijos con discapacidad, enfermedad grave o para la atención de personas dependientes, la cual podrá prorrogarse siempre que se acredite con documento emitido por médico de la institución de seguridad social que le corresponda por el tiempo estrictamente necesario para atender la discapacidad, enfermedad o atención de la persona dependiente. Queda prohibida toda represalia laboral por el ejercicio de las licencias a que hace referencia el presente artículo.

ARTÍCULO 21 Ter. - Se otorgará a las y los empleados un permiso con goce de sueldo de cinco días hábiles, por el fallecimiento de su cónyuge, concubina o concubinario, de un familiar con quien haya tenido parentesco por consanguinidad en primer o segundo grado, **incluyendo muerte fetal o perinatal**, o por afinidad en primer grado. Para efectos de la anterior, el empleado deberá hacerlo del conocimiento a su superior jerárquico, por la vía que considere más oportuna, el primer día de su ausencia y deberá exhibir copia simple del documento en que conste tal suceso, en un plazo no mayor de quince días naturales a partir del primer día hábil de su reingreso.

Para efectos de la anterior, el empleado deberá hacerlo del conocimiento a su superior jerárquico, por la vía que considere más oportuna, el primer día de su ausencia y deberá exhibir copia simple del documento en que conste tal suceso,

COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL.



Dip. Monserat Herrera Ruíz
DISTRITO 23

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

en un plazo no mayor de quince días naturales a partir del primer día hábil de su reingreso.

D I C T A M E N

LA SEXAGÉSIMA SEXTA LEGISLATURA CONSTITUCIONAL DEL
HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA:

DECRETA:

ÚNICO. - Se reforma el artículo 21 y 21 Ter de la Ley del Servicio Civil para los Empleados del Gobierno del Estado, para quedar como sigue:

ARTICULO 21.- Las personas trabajadoras sin distinción de género, tendrán derecho a una licencia parental de 4 semanas anteriores y 8 semanas posteriores al parto, intransferible y con goce integro de sueldo, con motivo del nacimiento. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda se podrá transferir hasta 2 semanas de las 4 semanas de descanso previos al parto para después del mismo.

Las trabajadoras que hayan padecido un aborto espontáneo, muerte fetal o perinatal, tendrán derecho a una licencia con goce de sueldo de quince días hábiles, sin considerar las semanas de gestación antes de la pérdida. En

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

casos de embarazo de alto riesgo, el superior jerárquico de la trabajadora deberá dar prioridad a que realicen trabajo a distancia a través del uso de las tecnologías de la información y la comunicación, previa presentación del certificado médico correspondiente.

Las mujeres y personas lactantes gozarán del período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses y derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día de una hora, para alimentar a sus hijas o hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrá acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo los primeros seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, **la licencia parental para las madres y padres trabajadores** podrá ser de hasta diez semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. **Adicionalmente y siempre que la naturaleza del puesto lo permita, se le reconoce el derecho a toda persona trabajadora sin distinción de género a solicitar la implementación de horarios laborales flexibles, o, en su caso, la posibilidad de trabajar de forma remota a través del uso de las tecnologías de la información y la comunicación, con la finalidad de facilitar la atención y el cuidado de sus hijos.**

COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL.



Dip. Monserat Herrera Ruiz
DISTRITO 23

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

La otra persona progenitora gozará de un permiso de cuarenta días laborables con goce íntegro de sueldo, contados a partir del nacimiento de su hija o hijo, el cual deberá ser acreditado con documento idóneo.

Las y los trabajadores al servicio del estado **tendrán derecho a una licencia parental intransferible y con goce íntegro de sueldo** en caso de la adopción de un infante, la cual comenzará a contarse a partir de la entrega física de la niña, niño o adolescente por parte de la Institución oficialmente responsable, que deberá acreditarlo con documento idóneo y que se aplicará en los términos siguientes:

- I. **La licencia será de 8 semanas posteriores a la adopción en el caso de menores de hasta 3 años.**
- II. **Para menores de hasta 12 años la licencia será de 4 semanas.**

Si la niña o el niño adoptado es mayor de doce años, la licencia será de quince días hábiles.

Se reconoce el derecho a una licencia especial de hasta 30 días, con goce de sueldo, para el cuidado de hijas o hijos con discapacidad, enfermedad grave o para la atención de personas dependientes, la cual podrá prorrogarse siempre que se acredite con documento emitido por médico de la institución de seguridad social que le corresponda por el tiempo estrictamente necesario

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

para atender la discapacidad, enfermedad o atención de la persona dependiente. Queda prohibida toda represalia laboral por el ejercicio de las licencias a que hace referencia el presente artículo.

ARTÍCULO 21 Ter. - Se otorgará a las y los empleados un permiso con goce de sueldo de **cinco** días hábiles, por el fallecimiento de su cónyuge, concubina o concubinario, de un familiar con quien haya tenido parentesco por consanguinidad en primer o segundo grado, **incluyendo muerte fetal o perinatal**, o por afinidad en primer grado.

Para efectos de la anterior, el empleado deberá hacerlo del conocimiento a su superior jerárquico, por la vía que considere más oportuna, el primer día de su ausencia y deberá exhibir copia simple del documento en que conste tal suceso, en un plazo no mayor de quince días naturales a partir del primer día hábil de su reingreso.

TRANSITORIOS

PRIMERO. - El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

SEGUNDO. - Publíquese el presente Decreto en Periódico Oficial del Estado.

COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL.



Dip. Monserat Herrera Ruiz
DISTRITO 23

"2025, BICENTENARIO DE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA"

Dado en la sala de comisiones del Honorable Congreso del Estado. San Raymundo
Jalpan, Oaxaca, a veinte de octubre del año dos mil veinticinco.

COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIP. MONSERAT HERRERA RUIZ.

PRESIDENTA.

DIP. MARÍA EULALIA VELASCO RAMÍREZ.

INTEGRANTE

DIP. MELINA HERNÁNDEZ SOSA.

INTEGRANTE

DIP. CONCEPCIÓN RUEDA GÓMEZ.

INTEGRANTE.

DIP. ZEFERINO GARCÍA JERÓNIMO.

INTEGRANTE.

LAS PRESENTES FIRMAS CORRESPONDEN AL DICTAMEN EMITIDO POR LAS DIPUTADAS Y DIPUTADO INTEGRANTES DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, DE LA SEXAGÉSIMA SEXTA LEGISLATURA CONSTITUCIONAL DEL CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA, DENTRO DEL CUAL SE ACUMULARÓN LOS EXPEDIENTES NÚMERO 6, 12 Y 17 DEL ÍNDICE DE LA COMISIÓN.