

San Raymundo Jalpan, Centro, Oaxaca; a 6 de diciembre de 2024.

LIC. FERNANDO JARA SOTO.
SECRETARIO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
DE LA LXVI LEGISLATURA DEL
H. CONGRESO DEL ESTADO
P R E S E N T E.

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXVI LEGISLATURA
RECIBIDO
06 DIC 2024
11:46h
Secretaría de Servicios Parlamentarios

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 50, fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 104, fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo y 54, fracción I del Reglamento Interior del Congreso del Estado, remito el siguiente: **PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 21 DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL PARA LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO DEL ESTADO;** para ser considerado dentro del orden del día de la próxima sesión.

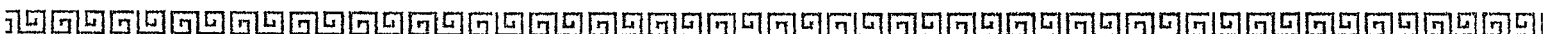
Sin otro en particular, agradeciendo de antemano la atención prestada quedo de usted.

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXVI LEGISLATURA
RECIBIDO
06 DIC 2024
Dirección de Apoyo Legislativo
y Comisiones



GOBIERNO CONSTITUCIONAL
DE OAXACA
PODER LEGISLATIVO
LXVI LEGISLATURA

DIP. DULCE ALEJANDRA GARCÍA MORLAN



**DIP. ANTONIA NATIVIDAD DÍAZ JIMÉNEZ.
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL
H. CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO
DE OAXACA
P R E S E N T E.**

La que suscribe Diputada Dulce Alejandra García Morlan, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 50, fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 104, fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo y 54, fracción I del Reglamento Interior del Congreso del Estado; someto a la consideración de esta Sexagésima Sexta Legislatura el siguiente: **PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 21 DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL PARA LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO DEL ESTADO;** al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las y los trabajadores son el motor de cualquier sociedad. Su esfuerzo diario no solo sostiene la economía, sino que también contribuye al bienestar y desarrollo de sus familias, generando un impacto directo en la construcción de comunidades más fuertes y cohesionadas. Reconocer su importancia implica garantizarles derechos laborales que respeten su dignidad, protejan su salud y favorezcan un equilibrio entre la vida laboral y familiar.

En este contexto, es crucial abordar la realidad que enfrentan las personas trabajadoras que tienen hijas e hijos, especialmente durante las etapas iniciales del desarrollo infantil. Madres, padres y cuidadores desempeñan un doble papel: por un lado, contribuyen al crecimiento económico y, por otro, asumen la responsabilidad fundamental de cuidar, alimentar y educar a las futuras generaciones. Sin embargo, muchas veces se ven obligados a elegir entre cumplir con sus responsabilidades laborales o brindar la atención adecuada a sus hijas e hijos, lo que genera estrés, afecta su bienestar y limita su productividad.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las condiciones laborales deben estar diseñadas para fomentar no solo la eficiencia económica, sino también la equidad y el bienestar social. Esto incluye garantizar espacios y tiempos adecuados para que las personas trabajadoras puedan atender las necesidades de sus hijas e hijos, como la lactancia materna.¹

¹ Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226900.pdf

Al no brindar apoyo a las madres y padres trabajadores, las empresas y los gobiernos enfrentan desafíos como el aumento de rotación de personal, ausentismo laboral y disminución en la moral así como la productividad de sus empleados. Por lo tanto, proteger el derecho de las y los trabajadores a cuidar de sus familias no solo es una cuestión de justicia social, sino también una estrategia inteligente que beneficia tanto a las personas como a las instituciones y al país en su conjunto.

Sin embargo, muchas personas enfrentan barreras significativas para continuar con la lactancia. La falta de espacios adecuados para extraer y conservar leche materna, la inexistencia de permisos flexibles, y los prejuicios sobre este derecho generan un entorno adverso que obliga, en ocasiones, a abandonar esta práctica. Esto no solo vulnera los derechos de las y los infantes, sino que también genera estrés y disminución del bienestar entre las y los trabajadores.

A nivel internacional, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y UNICEF han destacado de manera reiterada la importancia de la lactancia materna y la atención directa a los hijos en sus primeros años de vida², recomendando que los Estados implementen políticas públicas que faciliten estas prácticas. La evidencia científica respalda que la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida y complementaria hasta los dos años es un factor clave para garantizar el desarrollo saludable de las niñas y niños, reducir la mortalidad infantil y prevenir enfermedades crónicas.

A pesar de la importancia de la lactancia, la transición de las mujeres y personas lactantes hacia la reincorporación laboral después del nacimiento de sus hijos presenta desafíos considerables. La falta de condiciones adecuadas para sostener este proceso puede derivar en la interrupción temprana de la lactancia materna, lo cual impacta negativamente no solo en la salud de los infantes, sino también en el bienestar físico y emocional de las personas progenitoras.

Así es como el área de trabajo muchas veces se convierte en un obstáculo para que estas recomendaciones se cumplan. Las jornadas laborales extensas, la falta de espacios adecuados y la carencia de permisos específicos generan condiciones que obligan a muchas y muchos trabajadores a abandonar estas prácticas esenciales, lo que tiene un impacto negativo tanto en la salud infantil como en la estabilidad emocional y productividad de las y los empleados.

Por otra parte, el artículo 24 de la Convención sobre los Derechos del Niño (1989) subraya el deber de los Estados de garantizar a cada niña y niño el máximo nivel posible de salud y desarrollo, así como asegurar que las niñas y niños posean el suministro de alimentos adecuados y nutritivos:

² Lactancia Materna – Organización Mundial de la Salud (OMS).
https://www.who.int/es/health-topics/breastfeeding#tab=tab_1

"Artículo 24

1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño al disfrute del más alto nivel posible de salud y a servicios para el tratamiento de las enfermedades y la rehabilitación de la salud. Los Estados Partes se esforzarán por asegurar que ningún niño sea privado de su derecho al disfrute de esos servicios sanitarios.

2. Los Estados Partes asegurarán la plena aplicación de este derecho y, en particular, adoptarán las medidas apropiadas para:

a) Reducir la mortalidad infantil y en la niñez;

b) Asegurar la prestación de la asistencia médica y la atención sanitaria que sean necesarias a todos los niños, haciendo hincapié en el desarrollo de la atención primaria de salud;

c) Combatir las enfermedades y la malnutrición en el marco de la atención primaria de la salud mediante, entre otras cosas, la aplicación de la tecnología disponible y el suministro de alimentos nutritivos adecuados y agua potable salubre, teniendo en cuenta los peligros y riesgos de contaminación del medio ambiente;

d) Asegurar atención sanitaria prenatal y postnatal apropiada a las madres;

e) Asegurar que todos los sectores de la sociedad, y en particular los padres y los niños, conozcan los principios básicos de la salud y la nutrición de los niños, las ventajas de la lactancia materna, la higiene y el saneamiento ambiental y las medidas de prevención de accidentes, tengan acceso a la educación pertinente y reciban apoyo en la aplicación de esos conocimientos;

f) Desarrollar la atención sanitaria preventiva, la orientación a los padres y la educación y servicios en materia de planificación de la familia."³

Además el **Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, conocido como el **Convenio sobre la Protección de la Maternidad**, es un instrumento jurídico internacional adoptado en el año 2000 que busca garantizar la protección de las mujeres trabajadoras durante el embarazo, el parto y el periodo de lactancia. Este

³ <https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>

convenio establece estándares mínimos que los Estados miembros deben implementar en sus legislaciones laborales para garantizar condiciones dignas y seguras para las madres trabajadoras.⁴

En el mismo sentido, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) exhortan a los Estados a garantizar condiciones que protejan la lactancia materna.

"Artículo 12

1. *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.*

2. *Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia."*⁵

En este contexto, la sociedad y el sector laboral enfrentan el desafío de equilibrar las exigencias del empleo con el respeto a los derechos de maternidad, promoviendo un entorno que no solo sea inclusivo, sino que también garantice el desarrollo saludable de las futuras generaciones.

En este marco, resulta indispensable que México fortalezca su legislación en esta materia, reconociendo que proteger los derechos de los trabajadores con hijos no solo contribuye al bienestar de las familias, sino que también es una inversión estratégica para el desarrollo social y económico del país. Asegurar tiempos y espacios adecuados para el cuidado infantil y la lactancia debe ser una prioridad legislativa que permita alinear nuestras políticas con los estándares internacionales y promover una sociedad más equitativa, saludable y productiva.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece las bases para la protección de los derechos fundamentales que garantizan la salud, la igualdad y la maternidad.

⁴Convenio Número 183 – Convenio sobre la protección de la maternidad – (OIT).

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

⁵ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

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



En este sentido, el artículo 4° consagra el derecho a la salud y el bienestar, incluyendo la obligación del Estado de velar por la protección de la maternidad y la infancia.⁶

Por su parte, el artículo 123 establece los derechos laborales, incluyendo las condiciones especiales de trabajo para mujeres y personas gestantes, así como la protección durante la maternidad.⁷

En complemento, la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 170 detalla las obligaciones de los empleadores para garantizar condiciones que permitan a las madres trabajadoras cumplir con sus responsabilidades familiares. Entre estas medidas se encuentran los descansos para la lactancia, la adecuación de espacios dignos para ello y el tiempo de descanso que gozaran las y los trabajadores que adopten a un infante.

Por otro lado, la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, en sus artículos 13 y 58 específicamente, enfatiza el interés superior de la niñez y destaca la obligación de garantizar su desarrollo integral. Esto incluye el acceso a una nutrición adecuada mediante la promoción de la lactancia materna.⁸

Estos preceptos legales reflejan un marco normativo que reconoce la relevancia de la lactancia materna no solo como un acto natural, sino como un derecho que debe ser protegido y fomentado a través de políticas públicas y medidas concretas dentro de los centros laborales.

A continuación, se presentan estadísticas y datos cuantitativos relevantes sobre este tema en México:

Prevalencia de la lactancia materna en México

- Según la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición Continua 2021-2022 (ENSANUT Continua), el 33.6% de los niños menores de seis meses recibieron lactancia materna exclusiva.⁹
- Entre 2012 y 2022, la lactancia materna exclusiva en los primeros seis meses de vida aumentó del 14% al 33.6%, lo que representa un incremento del 19.6%.¹⁰

Beneficios de la lactancia materna

⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

⁸ Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDNNA.pdf>

⁹ Encuesta Nacional de Salud y Nutrición Continua 2021-2022 (ENSANUT)

<https://ensanut.insp.mx/encuestas/ensanutcontinua2022/doctos/analiticos/26-Lactancia.materna-ENSANUT2022-14805-72471-2-10-20230619.pdf>

¹⁰ Publicación 261. Gobierno de México.

<https://www.gob.mx/salud/prensa/261-en-mexico-lactancia-materna-exclusiva-aumenta-19-6-entre-2012-y-2022-secretaria-de-salud>



- La lactancia materna puede prevenir más de 820,000 muertes de niños menores de cinco años cada año a nivel mundial, principalmente en menores de seis meses.¹¹
- Además de proporcionar nutrientes esenciales, la lactancia materna ayuda a prevenir infecciones gastrointestinales y respiratorias, obesidad, diabetes, leucemia, alergias, cáncer infantil, hipertensión y colesterol alto en los niños.

Impacto en la salud materna

- La lactancia materna reduce el riesgo en las madres de desarrollar cáncer de mama, cáncer de ovario, hipertensión y enfermedades cardiovasculares.¹²

Estos datos subrayan la importancia de promover y facilitar la lactancia materna en México, no solo por los beneficios directos en la salud de los niños y las madres, sino también por su impacto positivo en la sociedad en general.

Es importante mencionar que la presente iniciativa propone a su vez reconocer las múltiples identidades de género ya que, absolutamente todas las personas independientemente de su identidad o expresión de género pueden asumir roles de crianza y cuidados, por esa razón, es de vital importancia adecuar nuestra ley utilizando lenguaje inclusivo y así todas y todos cuenten con la máxima protección de la ley.

En ese sentido, es relevante contemplar las licencias de cuidados y crianza en los casos de adopción, ya que, la adopción implica un cambio significativo tanto para el niño o niña como para las personas adoptantes. En consecuencia, garantizar tiempo de calidad en los primeros días es esencial para fortalecer el vínculo afectivo, establecer rutinas y atender las necesidades emocionales y físicas del infante.

Este derecho, que debe ser parte de un enfoque integral de políticas de cuidado, está directamente relacionado con las disposiciones que protegen a las madres y padres en el ámbito laboral, incluyendo el derecho a pausas para la lactancia y tiempo dedicado a los cuidados.

Vinculación con las pausas de lactancia

Aunque tradicionalmente se ha asociado el derecho a pausas laborales con la lactancia biológica, el principio subyacente de estas disposiciones es permitir a los cuidadores satisfacer las necesidades básicas de las niñas y niños en sus primeros meses de vida, una etapa crucial en su desarrollo.

En el caso de la adopción:

¹¹ Lactancia materna – UNICEF.

<https://www.unicef.org/lac/informes/lactancia-materna?>

¹² Semana Mundial de la Lactancia Materna – Gobierno de México.

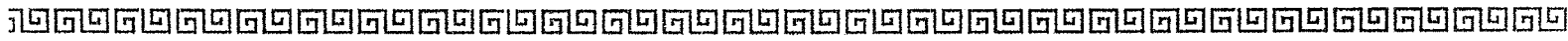
<https://www.gob.mx/insabi/articulos/lactancia-materna-341173?>

- Cuidado cercano y constante:** Al igual que en la lactancia materna, el tiempo dedicado a atender y cuidar al menor recién adoptado asegura un contacto frecuente y cercano que fomenta su bienestar emocional y psicológico.
- Adaptación a un nuevo entorno:** La presencia de las personas adoptantes en los primeros días es tan esencial como la de una madre o padre biológico que alimenta a su hijo. Permitirles ajustar sus horarios laborales para estar con sus hijos contribuye a una transición menos traumática.
- Igualdad de derechos:** Equiparar las disposiciones para madres biológicas y adoptivas refuerza la noción de que todos los niños tienen derecho al mismo nivel de cuidado y atención, independientemente de su situación de origen.

El derecho a pausas laborales para la crianza, ya sea a través de la lactancia o del tiempo de cuidado en casos de adopción, debe entenderse como un componente integral del bienestar infantil. Garantizar este tiempo es esencial para el desarrollo físico, emocional y psicológico de las y los niños para la construcción de familias fuertes y saludables. Por esa razón, ampliar estas disposiciones a las madres y padres adoptivos no solo es un acto de justicia, sino también una inversión en el futuro de la sociedad.

Con base en lo anterior se propone la siguiente redacción:

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO
<p>ARTICULO 21.- Las mujeres disfrutarán de un descanso de treinta días anteriores y sesenta días posteriores al parto. 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>También 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 hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la</p>	<p>ARTICULO 21.- Las mujeres y personas gestantes disfrutarán de un descanso de treinta días anteriores y sesenta días posteriores al parto. 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 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</p>

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, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.

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.

...

La otra persona progenitora gozará de un permiso de cuarenta días naturales 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 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.
- 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 doce meses, la licencia será de quince días naturales
--	---

Garantizar el derecho a espacios y tiempos adecuados para la lactancia y el cuidado infantil en el ámbito laboral es un paso esencial hacia una sociedad más equitativa e inclusiva. Este derecho no solo protege la salud y el bienestar de las niñas y niños, sino que también reconoce la diversidad de las familias y las experiencias de maternidad y paternidad, incluyendo a personas gestantes y a quienes forman su familia a través de la adopción.

Es fundamental que el lenguaje utilizado en las leyes y políticas refleje esta diversidad, adoptando términos inclusivos como **personas gestantes** y considerando las necesidades de quienes asumen el rol de cuidado, independientemente de su género o la forma en que se constituyó su familia. Al hacerlo, no solo se promueve el respeto a los derechos humanos, sino también la construcción de un marco normativo que respalde el interés superior de la niñez y fomente entornos laborales comprometidos con la igualdad y el bienestar de todas las personas.

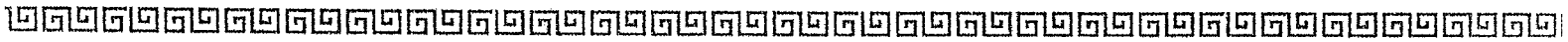
Con esta iniciativa, reafirmamos el compromiso de avanzar hacia un sistema más justo que reconozca la importancia de la crianza y el cuidado en todas sus formas, asegurando que ninguna madre, padre o persona cuidadora quede fuera de estas protecciones esenciales; en razón de lo expuesto someto a su consideración el siguiente proyecto de:

DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO. - Se **REFORMA** el artículo 21 de la Ley del Servicio Civil para los Empleados del Gobierno del Estado; para quedar en los siguientes términos:

ARTICULO 21.- Las mujeres y **personas gestantes** disfrutarán de un descanso de treinta días anteriores y sesenta días posteriores al parto. 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.

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.

La otra persona progenitora gozará de un permiso de cuarenta días naturales 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 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.
- 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

TRANSITORIOS

PRIMERO. – Publíquese el presente decreto en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado Libre y Soberano de Oaxaca.

SEGUNDO.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado Libre y Soberano de Oaxaca.

San Raymundo Jalpan, Centro, Oaxaca, a 16 de diciembre del 2024.

ATENTAMENTE



GOBIERNO DEL ESTADO
DE OAXACA
PODER LEGISLATIVO

DIP. DULCE ALEJANDRA GARCÍA MORLÁN

DIP. DULCE ALEJANDRA
GARCÍA MORLÁN

