

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXVII Legislatura

PROMOVENTE: C. DIP. JESÚS ELIZONDO DEL GLMORENA DE LA LXXVII

ASUNTO RELACIONADO: MEDIANTE EL CUAL PRESENTA INICIATIVA DE REFORMA POR ADICIÓN DE UN ARTÍCULO 24 BIS 8 DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN CON EL FIN DE INCORPORAR LA FIGURA DE LICENCIA TEMPORAL POR CUIDADOS FAMILIARES

INICIADO EN SESIÓN: Lunes 09 de Marzo de 2026

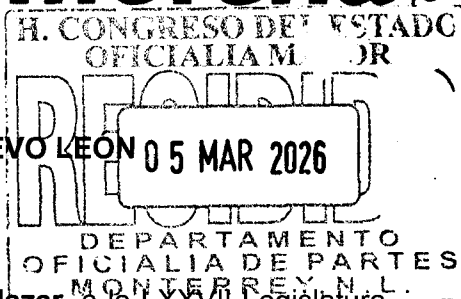
SE TURNÓ A LA (S) COMISIÓN (ES): COMISIÓN DE ECONOMÍA, EMPRENDIMIENTO Y TURISMO.

Mtro. Joel Treviño Chavira
Oficial Mayor

DIP. ITZEL SOLEDAD CASTILLO ALMANZA

PRESIDENTA DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

PRESENTE. –



El suscrito diputado **C. Jesús Alberto Elizondo Salazar**, a la LXXVII Legislatura del H. Congreso del Estado de Nuevo León, de conformidad con lo establecido en los artículos 87 y 88 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, así como lo dispuesto en lo establecido por los numerales 102, 103 y 104 del Reglamento Interior del Congreso del Estado de Nuevo León, ocurro a promover el siguiente proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la **Ley de Servicio Civil del Estado de Nuevo León**, con base en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En las sociedades contemporáneas, el trabajo de cuidados constituye una de las actividades esenciales para la reproducción social, el bienestar familiar y la sostenibilidad de los sistemas de salud y asistencia social. Sin embargo, históricamente este trabajo ha sido invisibilizado y escasamente reconocido en las legislaciones laborales, particularmente en el ámbito del servicio público.

Los cuidados familiares comprenden las actividades dirigidas a asistir, atender o acompañar a personas que, por motivos de salud, discapacidad, edad avanzada o dependencia temporal, requieren apoyo para realizar actividades de la vida cotidiana. Estas labores suelen recaer mayoritariamente en miembros del núcleo familiar, lo cual genera tensiones entre la vida laboral y la responsabilidad de cuidado.

En México, el reconocimiento jurídico del derecho al cuidado ha comenzado a incorporarse progresivamente en la agenda pública. En 2024 se reconoció en el marco de la Ley General de Desarrollo Social¹ el concepto de trabajo de cuidados y la necesidad de políticas públicas orientadas a garantizarlo. Dicho reconocimiento forma parte de los esfuerzos para construir

¹ <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDS.pdf>

un Sistema Nacional de Cuidados, orientado a asegurar condiciones de bienestar para personas dependientes y para quienes les brindan asistencia.

Las estadísticas nacionales muestran que el cuidado familiar representa una carga significativa para la población trabajadora. De acuerdo con la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC 2022)², en México las mujeres dedican en promedio 38.9 horas semanales al trabajo de cuidados, mientras que los hombres dedican 30.6 horas, evidenciando una distribución desigual de estas responsabilidades.

Además, la mayor parte del cuidado de personas dependientes recae dentro del ámbito familiar:

- 80.3 % de las personas cuidadoras de personas con discapacidad son mujeres,
- 67.3 % de quienes cuidan adultos mayores también son mujeres.

Lo anterior, demuestra la necesidad de políticas laborales que permitan compatibilizar la vida familiar y laboral.

La Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León, reconoce diversas modalidades de licencias laborales, como licencias por maternidad, paternidad, matrimonio o fallecimiento de familiares; sin embargo, no contempla una licencia general para el cuidado de familiares enfermos o dependientes, lo cual genera un vacío jurídico que afecta directamente a las personas servidoras públicas que enfrentan situaciones familiares críticas.

En la práctica, muchos trabajadores del sector público se ven obligados a utilizar días económicos, licencias sin goce de sueldo o incluso a abandonar temporalmente su empleo para atender emergencias familiares relacionadas con enfermedades graves o situaciones de dependencia.

En el ámbito comparado, múltiples países han incorporado licencias familiares como parte de sus políticas laborales.

² https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENASIC/ENASIC_23.pdf

En los Estados Unidos, la Family and Medical Leave Act (FMLA)³ permite a los trabajadores tomar hasta 12 semanas de licencia con protección de empleo para cuidar a un familiar con una enfermedad grave, incluyendo cónyuge, hijos o padres.

Asimismo, diversos países europeos han adoptado esquemas amplios de licencias parentales y familiares que permiten ausencias laborales temporales para atender responsabilidades de cuidado.

En América Latina también se han desarrollado avances. Por ejemplo, en Colombia la legislación laboral permite esquemas de licencias parentales compartidas y ampliaciones destinadas a la corresponsabilidad en los cuidados familiares.

Estas experiencias internacionales muestran una tendencia clara: **las legislaciones laborales modernas reconocen que el cuidado de familiares constituye una necesidad social que debe ser compatible con el empleo.**

Hablando de México, en el ámbito federal existen precedentes que demuestran la viabilidad jurídica de este tipo de derechos laborales.

La legislación mexicana ya contempla ciertos supuestos de licencia para cuidados específicos. Un ejemplo es el caso del artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social⁴, que permite a los padres trabajadores ausentarse hasta 28 días para cuidar a hijos menores de hasta 16 años, con padecimiento de cáncer, recibiendo un subsidio equivalente al 60 % del salario base de cotización.

Asimismo, diversas instituciones públicas federales han establecido en sus lineamientos internos licencias relacionadas con cuidados familiares, maternidad, adopción o enfermedad grave de familiares, lo cual confirma que estas políticas son compatibles con el régimen del servicio público.

³ <https://laheyib.staywellsolutionsonline.com/Bedside/3,16229es>

⁴ <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

La incorporación de una licencia temporal por cuidados familiares en la legislación estatal tiene múltiples beneficios, entre ellos:

- **Protección del derecho a la familia.** La Constitución reconoce la protección a la organización y desarrollo de la familia como base de la sociedad.
- **Fortalecimiento del bienestar laboral.** Permitir a los trabajadores atender emergencias familiares reduce el estrés laboral, mejora la productividad y fortalece el compromiso institucional.
- **Prevención de abandono laboral.** La ausencia de mecanismos de conciliación laboral-familiar genera renunciaciones o ausencias injustificadas que afectan tanto a las instituciones públicas como a las personas trabajadoras.
- **Avance hacia políticas de corresponsabilidad social del cuidado.** La legislación laboral debe reconocer que el cuidado no es una responsabilidad exclusivamente privada, sino una función social que requiere respaldo institucional.
- **Armonización con tendencias internacionales y nacionales.** La adopción de licencias familiares es una política laboral ampliamente implementada en sistemas democráticos y en organismos públicos de diversos países.

La presente iniciativa tiene por objeto **incorporar** a la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León **la figura de Licencia Temporal por Cuidados Familiares**, que permita a las personas servidoras públicas ausentarse temporalmente de sus funciones para atender a familiares directos que padezcan enfermedades graves o condiciones de dependencia.

La licencia propuesta busca garantizar:

- Protección del empleo del trabajador.
- Temporalidad definida.
- Justificación médica de la necesidad de cuidados.
- Flexibilidad administrativa para su otorgamiento.

De esta manera, avanzamos hacia un modelo de administración pública más humano, reconociendo la dimensión social del trabajo y promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, me permito someter a consideración de esta H. Asamblea el presente proyecto de:

DECRETO:

ÚNICO. – Se **adiciona** un artículo 24 Bis 8, a la **Ley de Servicio Civil del Estado de Nuevo León**.

Artículo 24 Bis 8.- Las personas trabajadoras al servicio del Estado tendrán derecho a una licencia temporal por cuidados familiares cuando requieran atender a un familiar directo que padezca una enfermedad grave, discapacidad o condición de dependencia que requiera asistencia personal.

Podrá otorgarse hasta por treinta días naturales por año, de manera continua o fraccionada y procederá cuando el familiar sea: Cónyuge, concubina o concubinario, ascendiente o descendiente en primer grado; o persona dependiente económica que habite en el mismo domicilio.

Deberá acreditarse la condición de salud mediante certificado médico expedido por institución pública o privada debidamente autorizada.

Durante el periodo de licencia se conservará el empleo de la persona servidora pública y no podrá ser objeto de sanción o despido derivado de la ausencia justificada.

Las condiciones de goce de sueldo total o parcial, así como el procedimiento administrativo para su otorgamiento, serán establecidas en el reglamento correspondiente.

La licencia podrá autorizarse de manera excepcional por un periodo mayor cuando se trate de enfermedades graves o tratamientos prolongados, conforme a las disposiciones reglamentarias aplicables.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

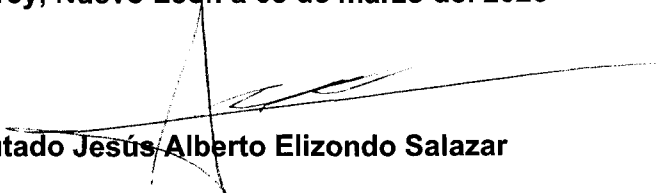
ARTÍCULO PRIMERO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Nuevo León.

ARTÍCULO SEGUNDO.- El Poder Ejecutivo del Estado deberá adecuar las disposiciones reglamentarias correspondientes dentro de los noventa días naturales posteriores a la entrada en vigor del presente Decreto.

ARTÍCULO TERCERO.- Las dependencias y entidades de la administración pública estatal deberán incorporar esta modalidad de licencia en sus manuales administrativos y lineamientos internos.

Atentamente

Monterrey, Nuevo León a 05 de marzo del 2026


Diputado Jesús Alberto Elizondo Salazar

