

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXVII Legislatura

PROMOVENTE: DIP. JOSÉ LUIS GARZA GARZA, INTEGRANTE DEL GRUPO LEGISLATIVO DE MOVIMIENTO CIUDADANO DE LA LXXVII LEGISLATURA

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, EN RELACIÓN A CONTEMPLAR MECANISMOS EFICACES QUE PERMITAN CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR CON EL TRABAJO DENTRO DEL SERVICIO PÚBLICO.

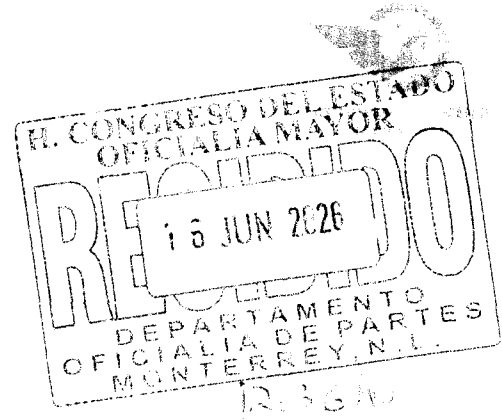
INICIADO EN SESIÓN: 17 DE JUNIO DEL 2026

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

Mtro. Joel Treviño Chavira
Oficial Mayor



H. CONGRESO
NUEVO LEÓN



**PRESIDENCIA DE LA MESA DIRECTIVA DEL
H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
P R E S E N T E.-**

El suscrito **DIPUTADO JOSÉ LUIS GARZA GARZA**, integrante del Grupo Legislativo Movimiento Ciudadano de la LXXVII Legislatura del H. Congreso del Estado de Nuevo León, en términos de los artículos 8, 68, 86, 87 y 88 de la Constitución Política del Estado de Nuevo León y; 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado, someto a la consideración de esta Honorable Asamblea, la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades de cuidado constituye un elemento indispensable para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las personas trabajadoras, así como para promover entornos laborales más incluyentes, eficientes y compatibles con las diversas realidades familiares. En el ámbito del servicio público, resulta fundamental adoptar mecanismos que permitan atender adecuadamente las necesidades de cuidado de hijas e hijos menores de edad, personas con discapacidad y personas con la condición del espectro autista y otras condiciones de la neurodiversidad, sin que ello implique una afectación desproporcionada al desarrollo profesional o a la estabilidad laboral de quienes asumen dichas responsabilidades.

Lo anterior encuentra sustento en los artículos 1, 4 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que reconocen los principios de igualdad y no discriminación, la protección de la organización y desarrollo de la familia, el interés superior de la niñez y el derecho al trabajo digno. Asimismo, diversos instrumentos internacionales ratificados por el Estado mexicano, entre ellos el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y

Culturales y la Convención sobre los Derechos del Niño, establecen la obligación de adoptar medidas que favorezcan la protección de las familias y garanticen las condiciones necesarias para el adecuado cuidado y desarrollo de las personas que requieren atención y apoyo permanentes.

De acuerdo con la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE)¹ publicada por el INEGI, en el primer trimestre de 2025, aproximadamente 24.7 millones de mujeres se encuentran en la Población Económicamente Activa (PEA), lo que representa un incremento en comparación con años anteriores. Sin embargo, dicho incremento cuantitativo no ha sido proporcional en lo cualitativo, ya que persisten barreras estructurales que limitan su incorporación, permanencia y ascenso en el mercado laboral, particularmente para aquellas mujeres que son madres o tienen a su cargo responsabilidades de cuidado.

Una de las principales desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral es la sobrecarga de trabajo de cuidados no remunerados, que abarca el cuidado de hijas e hijos, labores del hogar, acompañamiento escolar y atención emocional. Esta situación genera una doble jornada para las mujeres que deben cumplir simultáneamente con sus responsabilidades laborales y con las exigencias de cuidado y crianza. Lo cual repercute negativamente en su desarrollo profesional, bienestar físico y emocional, e incluso en su permanencia en el empleo formal.

Al efecto, es menester mencionar que diversos estudios han demostrado esta problemática. La Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados² 2024 (INEGI) identificó que el 87.6% de las mujeres con hijas o hijos menores de edad son quienes destinan más tiempo al cuidado directo, lo que refleja la persistencia de roles de género inequitativos.

¹ https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/borobines/2025/enoe/enoe2025_05.pdf

² https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP_10Mayo24.pdf

Asimismo, conforme a la encuesta *Realidad en el Trabajo del Instituto Mexicano para la Competitividad* (IMCO) y Kiik Consultores³, la participación de los hombres con hijas o hijos se mantiene constante en los distintos niveles organizacionales, mientras que la representación de mujeres con responsabilidades de cuidado disminuye conforme se asciende en los niveles jerárquicos.

Aunado a lo anterior, esta situación no sólo obstaculiza la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo, sino que compromete la protección del interés superior de la niñez, consagrado en el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos⁴.

En ese mismo sentido, el artículo 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁵, establece que la familia, como elemento natural y fundamental de la sociedad, debe recibir la más amplia protección y asistencia posible, especialmente mientras sea responsable del cuidado y la educación de las hijas e hijos.

No obstante, la legislación actual en el Estado de Nuevo León presenta rezagos importantes, ya que **la Ley de Servicio Civil no contempla mecanismos eficaces que permitan conciliar la vida familiar con el trabajo dentro del servicio público.**

La ausencia de estas garantías, obliga a muchas personas trabajadoras del servicio público a recurrir a ausencias injustificadas, a negociar permisos sin goce de sueldo o inclusive a comprometer su desempeño profesional. Además, la rigidez horaria establecida por la norma (con jornadas fijas de 8 horas y sin opciones de esquemas adaptables) impide responder adecuadamente a las necesidades derivadas del cuidado de menores de

³ <https://imco.org.mx/realidad-en-el-trabajo-resultados-de-la-encuesta-2024/>

⁴ "En todas las decisiones y actuaciones del Estado se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos. Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral. Este principio deberá guiar el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a la niñez."

⁵ <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

edad, personas con discapacidad o personas en situación de dependencia, incrementando su estrés y disminuyendo su productividad.

Frente a este panorama, la presente iniciativa tiene como finalidad incorporar a la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León un **esquema de jornada laboral flexible** para las personas servidoras públicas que **tengan a su cargo responsabilidades directas de cuidado, permitiendo una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar.**

La medida propuesta consiste en la implementación de un esquema de jornada laboral flexible para personas servidoras públicas que tengan a su cargo el cuidado de hijas o hijos menores de seis años, personas con discapacidad o en estado de dependencia, mediante modalidades que podrían incluir horarios de entrada y salida flexibles, reducción temporal de jornada o trabajo bajo modalidad mixta, siempre que la naturaleza del servicio lo permita. Esta medida constituye un avance hacia una administración pública más humana, incluyente y sensible a las condiciones familiares de las personas trabajadoras.

Para una mejor visualización a la iniciativa de reforma, se presenta el siguiente cuadro comparativo:

LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

TEXTO VIGENTE	TEXTO QUE SE PROPONE
SIN CORRELATIVO	Artículo 24 Bis 8.- Las personas servidoras públicas que tengan a su cargo el cuidado directo de hijas o hijos menores de seis años, personas con discapacidad o personas con la condición del espectro autista y otras condiciones de la neurodiversidad, podrán convenir con su superior jerárquico la implementación de un esquema de jornada laboral flexible, que

	podrá consistir en modalidades tales como entrada o salida anticipada o tardía, reducción temporal de la jornada laboral, la cual no podrá ser inferior a seis horas diarias, o trabajo bajo modalidad mixta de forma presencial y a distancia, siempre que la naturaleza del servicio lo permita y sin menoscabo en el cumplimiento de las funciones sustantivas del área. La jornada laboral flexible prevista en el presente artículo podrá otorgarse a petición de parte, ya sea al padre o madre que tenga a su cargo el ejercicio de la patria potestad, la guarda y custodia del menor, o a la persona que tenga a su cargo la tutela de la persona con discapacidad o de la persona con la condición del espectro autista y otras condiciones de la neurodiversidad. En caso de que tanto la madre como el padre sean servidores públicos, estos no podrán gozar simultáneamente de este beneficio respecto de la misma persona beneficiaria, salvo que lo ejerzan de manera alternada durante el periodo correspondiente.
--	--

Por todo lo expuesto, se somete a la consideración de esta Soberanía el siguiente proyecto de:

DECRETO

ÚNICO.- Se adiciona un artículo 24 Bis 8 a la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León, para quedar como sigue:



Artículo 24 Bis 8.- Las personas servidoras públicas que tengan a su cargo el cuidado directo de hijas o hijos menores de seis años, personas con discapacidad o personas con la condición del espectro autista y otras condiciones de la neurodiversidad, podrán convenir con su superior jerárquico la implementación de un esquema de jornada laboral flexible, que podrá consistir en modalidades tales como entrada o salida anticipada o tardía, reducción temporal de la jornada laboral, la cual no podrá ser inferior a seis horas diarias, o trabajo bajo modalidad mixta de forma presencial y a distancia, siempre que la naturaleza del servicio lo permita y sin menoscabo en el cumplimiento de las funciones sustantivas del área.

La jornada laboral flexible prevista en el presente artículo podrá otorgarse a petición de parte, ya sea al padre o madre que tenga a su cargo el ejercicio de la patria potestad, la guarda y custodia del menor, o a la persona que tenga a su cargo la tutela de la persona con discapacidad o de la persona con la condición del espectro autista y otras condiciones de la neurodiversidad. En caso de que tanto la madre como el padre sean servidores públicos, estos no podrán gozar simultáneamente de este beneficio respecto de la misma persona beneficiaria, salvo que lo ejerzan de manera alternada durante el periodo correspondiente.

TRANSITORIOS

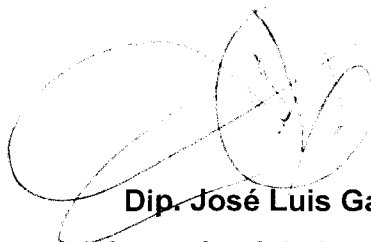
PRIMERO.- El presente decreto entrará en vigor al siguiente día de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

SEGUNDO.- Las personas titulares de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como de los Ayuntamientos, contarán con un plazo máximo de 120 días hábiles, a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para expedir o modificar las disposiciones reglamentarias y administrativas que se requieran para la debida implementación del mismo.

TERCERO.- La aplicación de los esquemas de jornada laboral flexible previstos en el presente Decreto estará sujeta a la naturaleza de las funciones desempeñadas, las necesidades del servicio y la disponibilidad operativa de cada ente público.

CUARTO.- Las acciones necesarias para el cumplimiento de las obligaciones emanadas del presente Decreto, se realizarán atendiendo a la suficiencia presupuestal.

Dado en la Ciudad de Monterrey, Nuevo León a la fecha de su presentación.



Dip. José Luis Garza Garza
Integrante del Grupo Legislativo de Movimiento Ciudadano
H. Congreso del Estado de Nuevo León

