

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXVII Legislatura

PROMOVENTE: C. DIP. ANA MELISA PEÑA VILLAGÓMEZ, 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 172 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN RELACIÓN A QUE SE PERMITA QUE LOS MENORES ACOMPAÑEN A SUS MADRES, PADRES O TUTORES AL LUGAR DE TRABAJO EN SITUACIONES EXCEPCIONALES.

INICIADO EN SESIÓN: Martes 08 de Septiembre de 2026

SE TURNÓ A LA (S) COMISIÓN (ES): COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

Mtro. Joel Treviño Chavira
Oficial Mayor

07 SEP 2023
(2:32)

H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN PRESENTE.

La suscrita **Dip. Ana Melisa Peña Villagómez** integrante del Grupo Legislativo de Movimiento Ciudadano de la Septuagésima Séptima Legislatura al Honorable Congreso del Estado de Nuevo León, en ejercicio de las atribuciones establecidas en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, en sus artículos 56 fracción III, 87 y 88, así como los diversos 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado, acudo ante esta Soberanía, a promover **iniciativa por la que se adiciona un artículo 172 Bis a la Ley Federal del Trabajo**, bajo la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La conciliación familiar, también denominada conciliación de la vida laboral y familiar, se entiende como el conjunto de políticas, medidas y acciones encaminadas a armonizar las responsabilidades laborales con las responsabilidades familiares y personales de las personas trabajadoras, garantizando que puedan cumplir con ambas sin que una interfiera negativamente en la otra. Este concepto, reconocido por la Organización Internacional del Trabajo, constituye un derecho social que fomenta la igualdad de oportunidades, incrementa la productividad y mejora el bienestar de las familias.

En México, la conciliación entre la vida laboral y familiar representa un desafío significativo para muchas madres, padres y tutores. Según la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México (CSTNRHM) 2023, elaborada por el INEGI, las mujeres aportaron 71.5 % del valor económico del trabajo no remunerado en el hogar (labores domésticas y de cuidados), frente al 28.5 % de los hombres. Esta carga desproporcionada limita su participación plena en el mercado laboral y restringe su desarrollo profesional.

La falta de opciones de cuidado infantil accesibles y de calidad obliga a muchas personas trabajadoras a enfrentar decisiones difíciles entre sus responsabilidades laborales y familiares. En este contexto, permitir que los menores acompañen a sus madres, padres o tutores al lugar de trabajo en situaciones excepcionales puede ser una solución temporal que alivie esta carga y promueva la igualdad de oportunidades.

Ejemplo de ello lo podemos observar en diversos países que han implementado políticas innovadoras para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar. En Islandia, la reducción de la jornada a una semana laboral de cuatro días ha demostrado no solo incrementar la productividad y el compromiso de los empleados, sino también mejorar su salud física y mental, sin afectar la eficiencia organizacional.

En Estados Unidos, algunas empresas han adoptado programas flexibles que permiten a los trabajadores llevar a sus hijos al lugar de trabajo en situaciones excepcionales, siempre bajo lineamientos que minimicen interrupciones y garanticen la seguridad, lo que contribuye a una mayor retención de talento y a un clima laboral positivo.

De igual manera, países como Francia y Canadá han fortalecido la infraestructura de cuidados y la flexibilidad horaria como ejes de políticas públicas, reconociendo que la conciliación familiar no solo es un derecho social, sino también un factor estratégico para el desarrollo económico y la competitividad empresarial.

Estas experiencias internacionales evidencian que, bajo condiciones adecuadas, la presencia temporal de menores en el lugar de trabajo puede ser beneficiosa tanto para las personas trabajadoras como para las organizaciones.

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del primer trimestre de 2022, un total de 11 millones 348 mil 113 mujeres trabajadoras reportaron no tener acceso a servicios de guardería ni a licencias para cuidados maternos o paternos, lo que representa una proporción de 81.3 % de la población ocupada en México sin acceso a dichos servicios.

Por otra parte, un estudio de la Organización Internacional del Trabajo indicó que el 78 % de los trabajadores considera que la falta de conciliación entre la vida laboral y familiar afecta su satisfacción laboral y, por ende, su productividad.

Estos datos subrayan la necesidad urgente de implementar políticas que faciliten la conciliación laboral y familiar, garantizando el bienestar de las personas trabajadoras y su desarrollo profesional.

Razones por las cuales, para quienes integramos el Grupo Legislativo de Movimiento Ciudadano, es fundamental que se permita que los menores acompañen a sus madres, padres o tutores al lugar de trabajo en situaciones excepcionales, lo que sin duda representa un paso hacia la construcción de un entorno laboral más inclusivo, equitativo y adaptado a las necesidades de las familias mexicanas.

Por lo que consideramos que esta medida no solo aliviaría la carga de cuidado que recae principalmente sobre las mujeres, sino que también contribuiría a mejorar la productividad y el bienestar de las personas trabajadoras, fortaleciendo así el tejido social y económico del país.

Cabe destacar que, desde una perspectiva jurídica, esta propuesta se alinea con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, al reconocer y proteger los derechos de madres, padres y tutores en su rol de cuidadores. Además,

promueve el interés superior de la niñez, al garantizar su bienestar y desarrollo en un entorno seguro.

Técnicamente, permitir la presencia temporal de menores en el lugar de trabajo puede:

- Reducir el ausentismo laboral, ya que las personas trabajadoras no necesitan faltar para atender emergencias relacionadas con el cuidado infantil.
- Mejorar la moral y el compromiso de los empleados, al percibir que la empresa apoya su equilibrio entre la vida laboral y familiar.
- Fomenta un ambiente de trabajo inclusivo y flexible, adaptado a las necesidades de las personas trabajadoras.

Por lo anteriormente expuesto, es que solicito que siguiendo el proceso legislativo que corresponda, en su momento se ponga a consideración de esta Soberanía, para su aprobación el siguiente:

ACUERDO

PRIMERO. - La LXXVII Legislatura al H. Congreso del Estado de Nuevo León, con fundamento en el artículo 96 fracción II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, así como los artículos 71 fracción III y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, solicita al Honorable Congreso de la Unión, el análisis y en su caso aprobación del siguiente proyecto de:

DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO: Se adiciona un artículo 172 Bis a la **Ley Federal del Trabajo**, para quedar como sigue:

Artículo 172 Bis. Se reconoce el derecho de las madres, padres o tutores a llevar a sus hijos menores de edad al lugar de trabajo cuando no dispongan de alternativa para su cuidado, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Solicitar autorización previa al empleador o supervisor inmediato.**
- b) Asegurar la supervisión continua del menor por parte del trabajador responsable.**
- c) Restringir la presencia del menor en áreas que impliquen riesgo para su seguridad o que puedan afectar la productividad laboral.**
- d) Abstenerse de permitir la presencia de menores con síntomas de enfermedad contagiosa.**

Las empresas estarán facultadas para establecer políticas internas que regulen la aplicación de este artículo, respetando los derechos reconocidos en Ley.

TRANSITORIO

UNICO. - El Presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. - Remítase a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión el presente Acuerdo, así como el expediente que dio origen para sus efectos constitucionales.

Monterrey, N.L., a de septiembre de 2026



DIP. ANA MELISA PEÑA VILLAGOMEZ

07 SEP 2023
12-32~