



000443

Dip. Francisca Castro Armenta



HONORABLE ASAMBLEA LEGISLATIVA

Quien suscribe, la **Diputada Francisca Castro Armenta**, miembro del Grupo Parlamentario de MORENA de esta 66 Legislatura del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 64, fracción I, de la Constitución Política del Estado de Tamaulipas; 67, numeral 1, inciso e), y 93, numerales 1, 2 y 3 inciso c), de la Ley sobre la Organización y Funcionamiento Internos del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, comparezco ante este pleno legislativo con el fin de presentar **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL ARTÍCULO 17 BIS AL CAPÍTULO II “JORNADA DE TRABAJO” DE LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE TAMAULIPAS, EN MATERIA DE REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL PARA MADRES, PADRES O TUTORES LEGALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

OBJETIVO

El objetivo de la presente iniciativa es proteger y fortalecer los derechos laborales de los servidores públicos del Estado de Tamaulipas y de sus municipios que sean madres, padres o tutores legales de personas con discapacidad, mediante la incorporación en la Ley del Trabajo de los Servidores Pùblicos de una disposición que establezca la reducción de la jornada laboral sin disminución de sueldo ni obligación de compensar horas, garantizando así el derecho al cuidado, la vida familiar y la inclusión social de las personas con discapacidad.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el ámbito internacional, la protección de los derechos de las personas con discapacidad ha sido reconocida como un tema prioritario en la agenda de derechos humanos. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2006 y ratificada



Dip. Francisca Castro Armenta

por México en 2007, establece la obligación de los Estados Parte de garantizar la plena inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, así como el apoyo a sus familias y cuidadores. Este instrumento internacional señala que los gobiernos deben adoptar medidas para asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones, lo que incluye políticas públicas que faciliten el cuidado familiar sin detrimento de las condiciones laborales de quienes lo proveen.¹

En México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) reporta que más de 20 millones de personas presentan algún tipo de discapacidad o limitación funcional, lo que representa alrededor del 16% de la población.² La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad establece principios de igualdad, accesibilidad y no discriminación, pero aún existen vacíos en materia de derechos laborales para madres, padres o tutores que deben conciliar sus responsabilidades de cuidado con sus obligaciones laborales. La Ley Federal del Trabajo contempla licencias y permisos especiales, pero no regula de manera expresa la reducción de jornada con goce de sueldo para servidores públicos responsables del cuidado de personas con discapacidad.

Según datos del INEGI y el DIF Tamaulipas, más de 150 mil personas en el estado viven con alguna discapacidad permanente.³ Esta situación genera una carga significativa para las familias, que deben atender necesidades médicas, educativas y sociales, muchas veces sin contar con apoyos institucionales suficientes.

La incorporación de un artículo en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas que establezca la reducción de jornada laboral para madres, padres o tutores legales de personas con discapacidad responde a la necesidad de

¹ Naciones Unidas, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities#:~:text=El%20prop%C3%B3sito%20de%20la%20presente,de%20condiciones%20con%20las%20dem%C3%A1s.>

² IBERO, El problema son las barreras, no las personas con discapacidad: Katia D'Artigues, <https://ibero.mx/prensa/el-problema-son-las-barreras-no-las-personas-con-discapacidad-katia-dartigues#:~:text=minor%C3%ADa%20m%C3%A1s%20grande-Seg%C3%BAn%20el%20censo%202022%20del%20INEGI%2C%20en%20M%C3%A9jico%20hay%202020,son%20la%20minor%C3%ADa%20m%C3%A1s%20grande.>

³ INEGI, CENSO DE POBLACIÓN Y VIVIENDA 2020, https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvineri/productos/nueva_estruc/702825198343.pdf#:~:text=En%20Tamaulipas%2020169%20649%20personas%20se%20identificaron,mujeres%2C%2052.4%25%2C%20que%20hombres%2C%2047.6%20por%20ciento.



Dip. Francisca Castro Armenta

armonizar la legislación estatal con los compromisos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos. Además, busca garantizar que los servidores públicos puedan ejercer su derecho al cuidado y a la vida familiar sin que ello implique una disminución en sus ingresos o una afectación en su estabilidad laboral.

Las familias que cuentan con apoyo institucional para el cuidado de personas con discapacidad tienen mayores posibilidades de integrarse plenamente en la vida social y laboral, evitando situaciones de aislamiento. Además, la medida promueve un cambio cultural al reconocer que el cuidado no es una responsabilidad privada, sino un asunto de interés público que debe ser respaldado por el Estado.

La experiencia comparada en América Latina muestra avances significativos en países como Chile y Uruguay, donde se han implementado políticas de conciliación laboral y familiar que incluyen permisos especiales y reducciones de jornada para cuidadores. Estas medidas han demostrado que la inversión en políticas de cuidado genera beneficios sociales de largo plazo, como la reducción de la pobreza y la mejora en indicadores de inclusión.⁴ Tamaulipas puede convertirse en un referente nacional al adoptar una disposición similar en su legislación laboral estatal.

Una de las principales ventajas de esta propuesta es que coloca en el centro de la política laboral estatal el derecho al cuidado, reconociendo que las familias con personas con discapacidad enfrentan cargas adicionales que requieren apoyo institucional. Al reducir la jornada laboral sin afectar el salario, se garantiza que los servidores públicos puedan atender las necesidades médicas, educativas y sociales de sus dependientes sin que ello implique un sacrificio económico.

Otra ventaja es el impacto positivo en la salud mental y física de los cuidadores, quienes suelen experimentar altos niveles de estrés y agotamiento. Al contar con más tiempo

⁴ ARIZMENDI, Entra en vigencia la Ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, <https://arizmendi.cl/entra-en-vigencia-la-ley-de-conciliacion-de-la-vida-personal-familiar-y-laboral/>.



Dip. Francisca Castro Armenta

para el cuidado y la organización familiar, se disminuye el riesgo de enfermedades relacionadas con la sobrecarga laboral y emocional, lo que a su vez reduce costos en atención médica para el propio Estado.

La iniciativa también fortalece la equidad de género, ya que en México y en Tamaulipas la mayoría de las personas cuidadoras son mujeres. Al reconocer legalmente su derecho a una jornada reducida, se contribuye a cerrar brechas de desigualdad laboral y se promueve una mayor participación femenina en el sector público en condiciones dignas.

Desde el punto de vista institucional, esta medida genera servidores públicos más comprometidos y productivos, pues al equilibrar su vida laboral y familiar, se incrementa la motivación y se reduce el ausentismo. En consecuencia, las dependencias estatales y municipales se benefician de un personal más estable y eficiente.

Finalmente, la iniciativa representa una armonización normativa con los compromisos internacionales de México, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y con las tendencias globales que promueven políticas de conciliación laboral y familiar.

La propuesta se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, al fortalecer el ODS 3: Salud y bienestar, garantizando condiciones para el cuidado de personas con discapacidad; el ODS 5: Igualdad de género, al reconocer que la mayoría de las cuidadoras son mujeres y reducir desigualdades laborales; el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, al promover condiciones laborales dignas para servidores públicos; el ODS 10: Reducción de las desigualdades, al brindar apoyos efectivos a familias en situación de vulnerabilidad; y el ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas, al consolidar un marco normativo estatal que protege derechos humanos y refuerza la confianza en las instituciones.



Dip. Francisca Castro Armenta

Esta propuesta responde a una necesidad concreta en Tamaulipas, donde miles de familias enfrentan diariamente el reto de cuidar a personas con discapacidad en condiciones de precariedad laboral. La reducción de jornada laboral sin disminución de sueldo no solo es una medida de justicia social, sino también una política pública que contribuye a construir un Estado más incluyente, solidario y comprometido con los derechos humanos.

MARCO NORMATIVO VIGENTE

El marco normativo vigente en México y Tamaulipas en materia de derechos laborales y de inclusión de personas con discapacidad se compone principalmente de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su artículo 1º establece el principio de igualdad y no discriminación y en el 4º reconoce el derecho a la salud y a la protección de la familia; la Ley Federal del Trabajo, que regula jornadas, licencias y permisos especiales; la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, que obliga a los poderes públicos a garantizar accesibilidad y apoyos; y, en el ámbito local, la Ley de Atención a Personas con Discapacidad del Estado de Tamaulipas y la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas, que establecen lineamientos de inclusión y condiciones laborales, aunque actualmente no contemplan la reducción de jornada con goce de sueldo para madres, padres o tutores de personas con discapacidad.

Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas	Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas
Texto Vigente	Texto que se Adiciona
CAPÍTULO II JORNADA DE TRABAJO	CAPÍTULO II JORNADA DE TRABAJO
ARTÍCULO 17.- Durante... ... Gobierno del Estado.	ARTÍCULO 17.- Durante... ... Gobierno del Estado.



Dip. Francisca Castro Armenta

ARTÍCULO 17 BIS. Las madres, padres o tutores legales de personas con discapacidad que laboren en dependencias, entidades u organismos públicos del Estado de Tamaulipas y de sus municipios, tendrán derecho a una reducción de hasta dos horas en su jornada laboral diaria, sin reducción de sueldo ni obligación de compensar dichas horas.

La reducción de jornada tendrá como finalidad garantizar el derecho al cuidado, la vida familiar y la inclusión social de las personas con discapacidad.

La Secretaría del Trabajo y la Secretaría de Bienestar Social del Estado establecerán los lineamientos para acreditar la condición de discapacidad y el vínculo familiar o de tutela, así como los mecanismos de supervisión y cumplimiento.



Dip. Francisca Castro Armenta

Por lo anteriormente expuesto y fundado me permito someter a la consideración de esta H. Asamblea el siguiente proyecto de **Decreto**:

PROYECTO RESOLUTIVO

ÚNICO. Se adiciona el artículo 17 Bis al Capítulo II “Jornada de Trabajo” de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas, para quedar como sigue:

CAPÍTULO II JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 17.- Durante...
... Gobierno del Estado.

ARTÍCULO 17 BIS. Las madres, padres o tutores legales de personas con discapacidad que laboren en dependencias, entidades u organismos públicos del Estado de Tamaulipas y de sus municipios, tendrán derecho a una reducción de hasta dos horas en su jornada laboral diaria, sin reducción de sueldo ni obligación de compensar dichas horas.

La reducción de jornada tendrá como finalidad garantizar el derecho al cuidado, la vida familiar y la inclusión social de las personas con discapacidad.

La Secretaría del Trabajo y la Secretaría de Bienestar Social del Estado establecerán los lineamientos para acreditar la condición de discapacidad y el vínculo familiar o de tutela, así como los mecanismos de supervisión y cumplimiento.



Dip. Francisca Castro Armenta

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. La Secretaría del Trabajo contará con un plazo de 90 días naturales para emitir las disposiciones reglamentarias necesarias para la aplicación del artículo 17 Bis.

Dado en el Recinto del Honorable Congreso del Estado, en fecha veintiséis de enero del año dos mil veintiséis.

ATENTAMENTE

DIP. FRANCISCA CASTRO ARMENTA