



Dip. Joanna Felipe Torres

"2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México"

Toluca de Lerdo, Capital del Estado de México,

26 de febrero del 2025.

DIPUTADO MAURILIO HERNÁNDEZ GONZÁLEZ

PRESIDENTE DE LA DIRECTIVA DE LA

LXII LEGISLATURA DEL ESTADO LIBRE Y

SOBERANO DE MÉXICO

P R E S E N T E.

La Diputada Joanna Alejandra Felipe Torres y el Diputado Pablo Fernández de Cevallos González, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional de la LXII Legislatura; con fundamento en lo dispuesto por los artículos 116 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 51, fracción II, 57, 61, fracción I y demás relativos aplicables de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México; 28, fracción I, 30, 79, 81 y demás aplicables de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de México; y 68 del Reglamento del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de México, se presenta **Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 6 y 30 de la Ley Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México y 33 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En 1919 se firmó el primer convenio de la Organización Internacional del Trabajo entorno a un tema muy específico: las horas de trabajo y la medida en la que éstas constituían un factor de explotación de las y los trabajadores y obstaculizaban su bienestar físico y emocional. Frente a las jornadas laborales excesivas de aquella época, que implicaban altos costos sociales y sanitarios, surgió un movimiento que promovía limitar el número de horas de trabajo, primero para las mujeres y los niños, más tarde para todos los trabajadores.

La esencia de dicho movimiento, que ha evolucionado en sus alcances a través de la historia de los movimientos obreros y, en general, de mecanismos de regulación, es la premisa de que el trabajo no es una mercancía, no es un simple bien o servicio que



Dip. Joanna Felipe Torres

“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”

pueda intercambiarse y exigirse sin limitaciones a cambio de un salario. Las y los trabajadores son personas sujetas de derechos que poseen una dignidad intrínseca. Como se señala en la Declaración de Filadelfia de 1944, “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.”¹

En otras palabras, el trabajo no debe verse sólo como un servicio que se presta a cambio de una remuneración económica para satisfacer necesidades materiales, sino que es un factor, junto con la vida personal y la participación en una comunidad, de realización y ejercicio de dignidad, de modo que:

El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder ‘vivir con dignidad’. Este derecho permite, no sólo la supervivencia del individuo y de su familia, sino que contribuye también a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad.²

Surge así, el concepto de “trabajo digno” o “trabajo decente”, que no se limita al acceso al empleo y a un salario justo, sino a un trabajo que atiende las aspiraciones de las personas respecto y durante su vida laboral. Junto al salario justo, el “trabajo decente” brinda seguridad en el lugar de trabajo, ofrece perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertades de opinión y organización, y entre otros, el goce de una vida privada, familiar y comunitaria que garantice su calidad de vida.

Desde mediados del siglo XX, y en relación con esta perspectiva, comienza a plantearse el tema específico de la conciliación de la vida laboral con la vida personal, familiar o comunitaria. Es decir, una perspectiva que promueve esquemas de trabajo que permitan a las y los trabajadores atender responsabilidades y necesidades en otros ámbitos no laborales.

El tema, desde sus orígenes, se asoció con la agenda de los movimientos por la igualdad laboral entre hombres y mujeres, cobrando fuerza a raíz del declive del «modelo de sustentador masculino» de la familia tras la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral. Surgió así un «modelo de doble sustentador», en el que todas las personas adultas tienen, en principio, un trabajo remunerado. La reducción de la dependencia económica de las mujeres con respecto a los hombres fue una

¹ OIT, Declaración de Filadelfia, art. 2.

² García Cuevas, Elena, 2022. “Derecho y dignidad humana en el trabajo: Derecho a un trabajo decente”, Revista Derechos Humanos y Educación, n.º 5, p.73.



Dip. Joanna Felipe Torres

"2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México"

evolución positiva, pero también trajo consigo nuevas dificultades, ya que muchas mujeres pasaron a tener una doble jornada: una primera jornada de trabajo remunerado y una segunda jornada de trabajo no remunerado realizado en el hogar.³

Este conflicto entre el trabajo y la vida personal perdura sobre todo para las mujeres, que siguen ocupándose de la mayoría de las tareas domésticas y de cuidados en todos los países, lo que genera el fenómeno de la doble o triple jornada laboral, a la que se suma la jornada en el empleo con las responsabilidades de la vida familiar, abarcando tareas como el cuidado del hogar, de niñas, niños y adolescentes u otros familiares:

Esta realidad se traduce en un esfuerzo desproporcionado por parte de las mujeres, que dedican hasta tres veces más tiempo que los hombres a estas labores: en promedio, en México, los hombres dedican cada semana 16 horas al trabajo del hogar y de cuidado no remunerado, mientras que las mujeres destinan 40 horas a estas actividades. Además, 17.2 millones de mujeres mexicanas se dedican exclusivamente a las tareas del hogar, en contraste con los 992 mil hombres en esa situación. Es decir, hay 17 veces más mujeres que hombres dedicados por completo a las labores del hogar.⁴

Sin embargo, este conflicto afecta también a los hombres, acaso en proporciones cada vez mayores, a medida que aumenta su dedicación familiar de forma lenta pero persistente. Además, los cambios demográficos asociados al envejecimiento de la población y a la carga del cuidado de familiares adultos mayores han intensificado aún más el conflicto entre el trabajo y la vida privada. Este conflicto no sólo hace mella en las personas por el estrés que ocasiona, sino que produce también efectos colaterales en las empresas, haciendo de la conciliación vida-trabajo un tema de impacto favorable en la productividad y desarrollo de las empresas:

Cuando los trabajadores logran dar con un equilibrio saludable entre trabajo y la vida, desarrollan un mayor control sobre el enfoque y la capacidad con la cual pueden mantener su atención y nivel de desempeño en sus tareas. La implantación de medidas alineadas con una mejor conciliación evitará [además] el absentismo que se produce por tener que hacerse cargo de tareas puntuales de la vida personal o familiar [y] también reducirá los casos de "agotamiento laboral."⁵

³ Ver Hochschild, Arlie, y Anne Machung. 1989. *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. Penguin Books.

⁴ Raible, Michelle, "La doble o triple jornada de las mujeres en México", ITESO. Disponible en: https://www.iteso.mx/en/web/general/detalle?group_id=5579659

⁵ Factorial, "Beneficios de una buena conciliación laboral y familiar". Disponible en: <https://www.linkedin.com/pulse/beneficios-de-una-buena-conciliaci%C3%B3n-laboral-y-familiar-factorialhr/>



Dip. Joanna Felipe Torres

“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”

En nuestro país, además, la falta de conciliación de la vida laboral y familiar, la presión excesiva de jornadas y cargas de trabajo que impiden no sólo atender otras responsabilidades no laborales, sino también gozar de un bienestar que incorpore actividades recreativas, de esparcimiento o convivencia, con un impacto directo en la salud de la población económicamente activa. Esta condición genera el llamado “estrés laboral” que, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), incluye “un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales”⁶ derivadas de la sobrecarga de trabajo. De hecho, un 75% de la población económicamente activa de México sufre de este padecimiento, lo que lo coloca en el primer lugar a nivel global, seguido por China con un 73% y Estados Unidos, con 59%.⁷

Se ha observado, además, que las y los trabajadores que afirman tener un conflicto sustancial entre la vida laboral y familiar presentan mayores niveles de depresión y peor salud física, y son más propensos a consumir alcohol en exceso. En general, así, estudios han demostrado que una conciliación saludable entre el trabajo y la vida personal tiene un efecto positivo en la experiencia laboral y es eficaz para prevenir efectos negativos sobre la salud psicológica y fisiológica.⁸

Del lado del empleador, las organizaciones que aplican políticas de conciliación de la vida laboral y personal se benefician de una mayor tasa de retención de las y los trabajadores, mejores resultados en los procesos de contratación, menores tasas de absentismo y una mayor productividad. Por ejemplo, según se constató en un estudio realizado en 45 empresas de América del Norte que facilitaban la conciliación entre el trabajo y la vida privada, la presencia de este tipo de políticas se asocia con una mayor tasa de retención de trabajadores y una mejora de la contratación.⁹

Así, la conciliación entre la vida laboral y la vida privada representa un tema relacionado, primero, con la dignidad y los derechos de la persona trabajadora a la vida familiar, a la salud y al desarrollo personal; segundo, un tema de justicia social y

⁶ Organización Internacional de la Salud, “La salud mental en el trabajo”. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

⁷ Forbes, “Aumento de estrés laboral tiene efectos en la salud de 7 de cada 10 mexicanos”. Disponible en: <https://forbes.com.mx/aumento-de-estres-laboral-tiene-efectos-en-la-salud-de-7-de-cada-10-mexicanos/>

⁸ Chimote, Niraj Kishore y Virendra Srivastava. 2013. «Work–Life Balance Benefits: From the Perspective of Organizations and Employees». *IUP Journal of Management Research* 12 (1): 62-73.

⁹ Williams, Margaret L., Lucy R. Ford, et al., “Outcomes of Reduced Load Work Arrangements at Managerial and Professional Levels: Perspectives from Multiple Stakeholders”, Ponencia presentada en la reunión anual de la Academy of Management, Toronto (Canadá).



Dip. Joanna Felipe Torres

“2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México”

salud pública; y tercero, un elemento para la competitividad y el desarrollo económico. La conciliación se consigue a través de distintas estrategias diseñadas para:

...compatibilizar el espacio personal, familiar y laboral y equilibrar el uso de los tiempos de la vida de cada persona en función de sus obligaciones, necesidades y prioridades [facilitando] que cualquier persona trabajadora pueda mantener una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre.¹⁰

Por lo expuesto, se considera indispensable que el gobierno promueva este tipo de estrategias a partir de un marco legal más preciso, pues aun cuando alguno de sus principios están presentes en la legislación federal -dispersos en distintos ordenamientos como la Ley Federal del Trabajo o legislación en materia de igualdad de género- y en estrategias como el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el tema es escasamente abordado en el marco jurídico del Estado de México.

En el artículo 6, fracción III de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, se define a la “conciliación entre vida familiar y laboral” como “la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a trabajadores y patrones, convenir horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares”. En la fracción XIV del artículo 30 de la misma Ley, además, se establece como una de las acciones a implementar por las autoridades:

Proponer en el ámbito de su competencia, el otorgamiento de estímulos de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas que incorporen medidas innovadoras para propiciar la igualdad de trato y oportunidades en sus organizaciones y que proporcionen servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral del personal a su cargo...

En el artículo 33, fracción XXIII de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, se menciona como una de las atribuciones de la Secretaría del Trabajo de la entidad: “promover mecanismos de conciliación entre el empleo y la familia, incluyendo el tele-trabajo y la movilidad geográfica voluntaria en razón de la proximidad de los centros de trabajo”.

¹⁰ Plena Inclusión, “La conciliación personal, familiar y laboral”. Disponible en: https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/que_es_la_conciliacion.pdf



Dip. Joanna Felipe Torres

"2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México"

Sin embargo, con el fin de fortalecer el marco jurídico en la materia y la actuación de la autoridad en el impulso a la conciliación entre el empleo y la vida personal y familiar, se propone ampliar el concepto de conciliación y la creación de un programa permanente de promoción, diseñado e implementado por la Secretaría del Trabajo, en coordinación y colaboración con otras dependencias del Poder Ejecutivo estatal. Se presenta esta iniciativa en términos de los siguientes cuadros comparativos:

Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México	
Texto Vigente	Propuesta
Artículo 6.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por: I. a II. ... III. Conciliación entre vida familiar y laboral: A la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a trabajadores y patrones, convenir horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares; IV. a XIX. ...	Artículo 6.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por: I. a II. ... III. Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal: A la implementación de medidas, por parte de las empresas, destinadas a compatibilizar el espacio personal, familiar y laboral, a fin de equilibrar el uso de los tiempos de la vida de cada persona trabajadora en función de sus obligaciones, necesidades y prioridades, permitiéndole mantener una carrera laboral plena y ejercer el derecho al cuidado de su familia, al desarrollo de su personalidad, de su formación y al disfrute del ocio y tiempo libre; IV. a XIX. ...



Dip. Joanna Felipe Torres

"2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México"

Artículo 30.- Las autoridades estatales y municipales en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la vida económica y laboral, vigilando que las personas físicas y jurídicas colectivas, generadoras de empleo den cumplimiento a la Ley, para lo cual adoptarán medidas dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, desarrollando las siguientes acciones: I. a XIII. ... XIV. Proponer en el ámbito de su competencia, el otorgamiento de estímulos de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas que incorporen medidas innovadoras para propiciar la igualdad de trato y oportunidades en sus organizaciones y que proporcionen servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral del personal a su cargo; XV. a XVII. ...	Artículo 30.- Las autoridades estatales y municipales en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la vida económica y laboral, vigilando que las personas físicas y jurídicas colectivas, generadoras de empleo den cumplimiento a la Ley, para lo cual adoptarán medidas dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, desarrollando las siguientes acciones: I. a XIII. ... XIV. Proponer en el ámbito de su competencia, el otorgamiento de estímulos de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas que incorporen medidas innovadoras para propiciar la igualdad de trato y oportunidades en sus organizaciones y que faciliten la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de las y los trabajadores a su cargo; XV. a XVII. ...
---	---



Dip. Joanna Felipe Torres

"2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México"

Artículo 33. La Secretaría del Trabajo contará con las siguientes atribuciones:

I. a XXII. ...

~~XXIII. Promover mecanismos de conciliación entre el empleo y la familia, incluyendo el tele-trabajo y la movilidad geográfica voluntaria en razón de la proximidad de los centros de trabajo;~~

Artículo 33. La Secretaría del Trabajo contará con las siguientes atribuciones:

I. a XXII. ...

XXIII. Diseñar e implementar un programa permanente de promoción y capacitación a las empresas para la aplicación de mecanismos de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal que incluyan, de manera enunciativa mas no limitativa, los siguientes principios:

a) Flexibilidad laboral: Ofrecer horarios flexibles, trabajo híbrido, teletrabajo o semanas de trabajo comprimidas;

b) Permisos: Ofrecer permisos de maternidad, paternidad, sabáticos o tiempo libre remunerado;

c) Apoyo: Ofrecer asesoramiento y apoyo personalizado, así como servicios de guardería en la oficina;

d) Cultura de desconexión: Respetar el tiempo de descanso de las y los trabajadores;

e) Cultura de bienestar: Ofrecer actividades de bienestar y recreación, así como asesoramiento de salud mental;

f) Cultura de inclusión: Promover la igualdad y la inclusión en el lugar de trabajo;



Dip. Joanna Felipe Torres

"2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México"

XXIV. a XXVII. ...	g) Cultura de participación: Fomentar que las y los trabajadores expresen sus necesidades y preocupaciones y sean escuchados, y h) Formación: Proporcionar capacitación y posibilidades de crecimiento en la empresa. XXIV. a XXVII. ...
--------------------	---

Por lo anteriormente expuesto y fundado, la suscrita, Diputada integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional de la LXII Legislatura del Estado de México, someto al Pleno de esta Asamblea el siguiente proyecto de:

Decreto por el que se reforman los artículos 6 y 30 de la Ley Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, y 33 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, en materia de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

ARTÍCULO PRIMERO.- Se **reforman** la fracción III del artículo 6 y la fracción XIV del artículo 30 de la Ley Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, para quedar como sigue:

Ley Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México

Artículo 6.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

I. a II. ...

III. Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal: A la implementación de medidas, por parte de las empresas, destinadas a compatibilizar el espacio personal, familiar y laboral, a fin de equilibrar el uso de los tiempos de la vida de cada persona trabajadora en función de sus obligaciones, necesidades y prioridades, permitiéndole mantener una carrera laboral plena y ejercer el



Dip. Joanna Felipe Torres

"2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México"

derecho al cuidado de su familia, al desarrollo de su personalidad, de su formación y al disfrute del ocio y tiempo libre;

IV. a XIX. ...

Artículo 30.- Las autoridades estatales y municipales en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la vida económica y laboral, vigilando que las personas físicas y jurídicas colectivas, generadoras de empleo den cumplimiento a la Ley, para lo cual adoptarán medidas dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, desarrollando las siguientes acciones:

I. a XIII. ...

XIV. Proponer en el ámbito de su competencia, el otorgamiento de estímulos de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas que incorporen medidas innovadoras para propiciar la igualdad de trato y oportunidades en sus organizaciones y que faciliten la conciliación **entre la vida laboral, familiar y personal de las y los trabajadores** a su cargo;

XV. a XVII. ...

ARTÍCULO SEGUNDO.- Se **reforma** la fracción XXIII del artículo 33 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, para quedar como sigue:

Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México

Artículo 33. La Secretaría del Trabajo contará con las siguientes atribuciones:

I. a XXII. ...

XXIII. Diseñar e implementar un programa permanente de promoción y capacitación a las empresas para la aplicación de mecanismos de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal que incluyan, de manera enunciativa mas no limitativa, los siguientes principios:

a) **Flexibilidad laboral:** Ofrecer horarios flexibles, trabajo híbrido, teletrabajo o semanas de trabajo comprimidas;



Dip. Joanna Felipe Torres

"2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México"

- b) Permisos: Ofrecer permisos de maternidad, paternidad, sabáticos o tiempo libre remunerado;**
- c) Apoyo: Ofrecer asesoramiento y apoyo personalizado, así como servicios de guardería en la oficina;**
- d) Cultura de desconexión: Respetar el tiempo de descanso de las y los trabajadores;**
- e) Cultura de bienestar: Ofrecer actividades de bienestar y recreación, así como asesoramiento de salud mental;**
- f) Cultura de inclusión: Promover la igualdad y la inclusión en el lugar de trabajo;**
- g) Cultura de participación: Fomentar que las y los trabajadores expresen sus necesidades y preocupaciones y sean escuchados, y**
- h) Formación: Proporcionar capacitación y posibilidades de crecimiento en la empresa.**

XXIV. a XXVII. ...

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en la Gaceta Oficial del Gobierno del Estado de México.

ARTÍCULO SEGUNDO. Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

Dado en el Palacio del Poder Legislativo, en la ciudad de Toluca de Lerdo, capital del Estado de México, a los 26 días del mes de febrero del año dos mil veinticinco.

P R E S E N T A N T E



Diputadas y Diputados Locales
Estado de México

Grupo Parlamentario del
Partido Acción Nacional

Dip. Joanna Felipe Torres

"2025. Bicentenario de la vida municipal en el Estado de México"

DIPUTADA JOANNA ALEJANDRA FELIPE TORRES.

DIPUTADO PABLO FERNÁNDEZ DE CEVALLOS GONZÁLEZ.