



C. DIP. GIULIANNA BUGARINI TORRES

PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL CONGRESO DEL ESTADO
LIBRE Y SOBERANO DE MICHOACÁN DE OCAMPO.
PRESENTE.

Teresita de Jesús Herrera Maldonado, Ana Vanessa Caratachea Sánchez, Alfonso Janitzio Chávez Andrade y José Antonio Salas Valencia, diputadas y diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, de la LXXVI Septuagésima Sexta Legislatura Constitucional del H. Congreso de Estado de Michoacán de Ocampo, en ejercicio de la facultad que nos confieren los artículos 36 fracción II y 44 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo; 8º fracción II, 234 y 235 de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, presentamos ante esta Soberanía, Iniciativa con Proyecto de Decreto por la cual se reforma la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y Sus Municipios, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Una característica de la sociedad en los últimos años es la posibilidad que tienen las mujeres de desarrollarse en cualquier ámbito de la vida como la política, la cultura, la ciencia o la economía, así las madres hoy tienen un rol decisivo al interior de las familias, ya que no solo son una fuente importante de cohesión social e integración al mantener una relación fundamental para el sano desarrollo de sus hijos menores de edad, sino que también contribuyen al gasto familiar mediante su incorporación al mercado de laboral.

Ante ésta realidad que viven las mujeres, principalmente quienes son madres, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)¹ han coincidido, desde 2009, en la necesidad

¹ OIT-PNUD. (2009). Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Consultado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf



de atender uno de los mayores retos que sigue presente en nuestros días, como lo es la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral de las mujeres, ya que, si bien es necesario mantener las condiciones mínimas de subsistencia y bienestar al interior de los hogares, también es necesario generar los cuidados y el afecto necesarios entre los integrantes de la familia, por lo que el tiempo destinado entre ambas actividades debe permitir un equilibrio entre estas.

Es por lo anterior que la OIT y el PNUD hacen un llamado a promover dicha conciliación con corresponsabilidad social, lo que representa una nueva forma de enfrentar la crisis económica con empleos bien remunerados y protección, ya que, de no atenderse dicha situación, se puede generar consecuencias negativas para las familias ya que estas “experimentan mayores dificultades para proporcionar una atención adecuada a niños y niñas, adultos mayores, enfermos, además se priva a los hombres de participar activamente de la crianza de sus hijos y del cuidado de sus familiares, minando sus lazos afectivos y su desarrollo integral; niños y niñas no cuentan con roles masculinos presentes en su vida cotidiana dificultando su desarrollo integral”².

Lo anterior es de resaltar, toda vez que la participación de las mujeres en el mercado laboral, tanto en nuestro país como en nuestro Estado, ha crecido de forma importante durante los últimos años. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)³, con datos al primer trimestre de 2025, la Población Ocupada (PO) en México es de 59 millones 1 mil 9 personas, de las cuales 24 millones 24 mil 874 son mujeres y 34 millones 976 mil 135 son hombres.

En Michoacán, de acuerdo con la (ENOE) la participación femenina en el mercado laboral de Michoacán creció del 44.9% en 2018 al 48.4% en 2023, lo que representa un aumento de 3.5 puntos porcentuales en cinco años. Este crecimiento se refleja en el aumento de la población femenina ocupada y en la notable reducción en la población no económicamente activa de las mujeres entre 2023 y 2024.

No hay datos recientes y específicos sobre el número exacto de mujeres en la administración pública de Michoacán, aunque existen cifras nacionales que

² Ídem.

³ INEGI. (27 de mayo de 2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Boletín de Indicador 265/25 Consultado en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/enoe/enoe2025_05.pdf



indican que las mujeres representaron el 56.3% del personal en la administración pública estatal en 2020. En la administración pública de Morelia, se reportó que las mujeres ocupan el 30.3% de los puestos directivos más altos, a pesar de que representan el 42.7% de la plantilla total en el Ayuntamiento.

Particularmente, la inclusión de la mujer al campo laboral en el sector público ha sido uno de los más grandes logros en México en sus diferentes niveles de gobierno. En 2023, de acuerdo con el documento “Estadísticas a propósito del Día de las Naciones Unidas para la Administración Pública (23 de junio)”⁴ publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) el 18 de junio de 2025, al cierre de 2023, en nuestro país había 1 millón 620 mil 828 personas servidoras públicas que laboraban en la Administración Pública Federal y 2 millones 406 mil 436 en las administraciones públicas estatales, en donde la participación de las mujeres en el servicio público superó el 50% en ambos ámbitos al establecerse en el 51.4% y el 56.3% de participación de las mujeres, respectivamente.

Por su parte, el Censo Nacional de Gobierno Federal y Estatal (CNGF-E) 2024⁵ señala que, al cierre de 2023, existían 304 instituciones conformaron la estructura orgánica de la Administración Pública Federal, mientras que a nivel estatal existían 2 mil 247 instituciones. Además, señala que de los 269 titulares que se encontraban en ese momento al frente de alguna institución federal el 24.2% estaban encabezadas por mujeres, en tanto que el 73.6% estaban al frente un hombre, lo que representa un número mayor de mujeres respecto al 2022 en un 4.8%.

Ante esta circunstancia de las madres trabajadoras, la OIT y el PNUD señalan que “la existencia de guarderías o centros de cuidado es una medida fundamental para que los trabajadores puedan conciliar sus responsabilidades familiares con las

⁴ INEGI. (21 de junio de 2023). Estadísticas a propósito del Día de las Naciones Unidas para la Administración Pública (23 de junio). Consultado en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2025/EAP_ADMINPUB_25.pdf

⁵ INEGI. (2 de diciembre de 2024). Censo Nacional de Gobierno Federal y del Censo Nacional de Gobiernos Estatales (CNGF-E) 2024. Consultado en: https://inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/CNGE/CNGE2024.pdf?fbclid=IwY2xjaWlkpQlleHRuA2FlbQlXMAbIcmIkETE3aXBQVXpuWkJXb1ZzVDE1AR7VISgkrpNs0n1Av78_00kYngTBRgLtGQ8ei2WjCemsUUzYyCQEWj_sSR6_5w_aem_yJk1-P3CSlluAAoBsouGeQ



obligaciones relacionadas al empleo”⁶, por ello, en nuestro país, los llamados Centros de Atención Infantil (CAI)⁷, también conocidos como “Guarderías, Centros de Desarrollo Infantil (CENDI), Estancias de Bienestar y Desarrollo Infantil (EBDI), Centros Asistenciales de Desarrollo Infantil (CADI), Centros de Asistencia Infantil Comunitarios (CAIC), kinders y jardines de niñas y niños, entre otros”, se convierten en un gran aliado para los trabajadores, principalmente para las madres, los cuales “prestan servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral infantil en un marco de ejercicio pleno de los derechos de niñas y niños desde los 43 días de nacido hasta los seis años o cuando se concluya el ciclo escolar”.

Sin embargo, y pesar de la existencia de los CAI, persiste una falta de políticas públicas que ayude a conciliar la vida familiar y laboral de aquellas madres que tienen hijos en edad escolar, es decir, después de los seis años, por lo que la presente iniciativa busca contribuir a llenar ese vacío con el fin de que madres principalmente, y padres que laboran en el sector gobierno, puedan contar con un espacio seguro, ya sea en el lugar donde trabajan o cerca de éste, en donde sus hijos e hijas estén atendidos mientras concluyen su jornada laboral.

La falta de este tipo de políticas públicas que cubran esta necesidad debe ser atendida por este Poder Legislativo, ya que, de acuerdo con el Informe de la OIT y del PNUD⁸, se pueden presentar consecuencias negativas para nuestra sociedad, ya que “generan costos sociales y amenazan el rendimiento económico de los países”, las cuales pueden expresarse de tres formas:

- “A nivel macroeconómico: porque existe un desaprovechamiento de la fuerza de trabajo (especialmente femenina) que afecta la productividad y competitividad de los países y debilita sus trayectorias de crecimiento”.

⁶ OIT-PNUD. (2009). Óp. Cit.

⁷ COPSADII. (14 de julio de 2020). ¿Sabes qué es un CAI? Consultado en: <https://www.gob.mx/consejonacionalcai/articulos/sabes-que-es-un-cai#:~:text=Los%20CAI%20son%20todos%20aquellos,niñas%20y%20niños%2C%20entre%20otros.>

⁸ OIT-PNUD. (2009). Óp. Cit.



- “A nivel de unidades productivas: porque el esfuerzo que realizan las personas para conciliar vida familiar y laboral genera una enorme tensión que afecta su rendimiento y conlleva una menor productividad”.
- “En la calidad de vida individual y familiar: esto se manifiesta en problemas de salud y pérdida de ingresos para las mujeres; falta de oportunidades de educación para niños, niñas y adolescentes; y riesgo de trabajo infantil. También se profundiza la conflictividad social, lo que se expresa en comportamientos disruptivos: delincuencia, consumo de drogas”, entre otros.

Por lo anteriormente expuesto y fundamentado, ponemos a consideración del Pleno de esta Septuagésima Sexta Legislatura, el siguiente proyecto de:

DECRETO

Artículo único. Se adiciona una fracción X, recorriéndose en su orden la subsecuente del artículo 35 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y Sus Municipios, para quedar como sigue:

Artículo 35. ...

I a la IX. ...

X. Propiciar el establecimiento de Centros de Atención para las hijas e hijos entre los seis y los doce años, o cursando la educación básica, de las personas trabajadoras en los centros de trabajo o cerca de ellos; y,

XI. Dar de baja o terminar la relación laboral del trabajador o trabajadora que tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia.



TRANSITORIO

ÚNICO. La presente reforma de Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo.

A T E N T A M E N T E

Teresita de Jesús Herrera Maldonado
Coordinadora

Ana Vanessa Caratachea Sánchez
Integrante

Alfonso Janitzio Chávez Andrade
Integrante

José Antonio Salas Valencia
Integrante