



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

**Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de  
Salud**

**LXVIII LEGISLATURA**

**DCTPS/11/2026**

**DCS/16/2026**

**H. CONGRESO DEL ESTADO.**

**P R E S E N T E. –**

**DECRETO No.**

**LXVIII/RFCOD/0539/2026 II P.O.**

**UNÁNIME**

Las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Salud, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 64, fracción II de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, 87, 88 y 111 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, así como 80 y 81 del Reglamento Interior y de Prácticas Parlamentarias, ambos ordenamientos del Poder Legislativo del Estado de Chihuahua, someten a la consideración del Pleno el presente Dictamen, elaborado con base en los siguientes:

**A N T E C E D E N T E S**

I.- Con fecha cinco de noviembre de dos mil veinticuatro, las y los Integrantes del Grupo Parlamentario del Partido MORENA, a la Sexagésima Séptima Legislatura, presentaron la Iniciativa con carácter de decreto, a efecto de adicionar diversas disposiciones al Código Administrativo del Estado de Chihuahua, y a la Ley Estatal de Salud, a fin de promover y garantizar el climaterio y la menopausia digna. Cabe señalar que, este asunto se incorporó al proceso legislativo, con fundamento en lo que dispone el punto Tercero del Acuerdo No. LXVII/EXACU/0912/2024 II D.P., así como que, en la Legislatura LXVII le correspondió el número de asunto 2343.



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

**Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de  
Salud**

**LXVIII LEGISLATURA**

**DCTPS/11/2026**

**DCS/16/2026**

II.- La Presidencia del H. Congreso del Estado, con fecha doce de noviembre de dos mil veinticuatro, en uso de las facultades que le confiere el artículo 75, fracción XIII, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, tuvo a bien turnar a estas Comisiones Unidas el Proyecto de Decreto referido con antelación, bajo el número de Asunto 338 a efecto de proceder al estudio, análisis y elaboración del dictamen correspondiente.

III.- La Iniciativa propuesta se sustenta en los siguientes argumentos:

*"Demos pasos para que se hable de la menopausia en la esfera pública. El estigma social y el desconocimiento mantiene en secrecía el fin de la menstruación, un proceso por el que pasa la mitad de la población.*

*La menopausia ha sido ignorada y ocultada durante demasiado tiempo No hay nada de vergonzoso en la salud de las mujeres ni en el hecho de envejecer. Apoyar a quienes experimentan la menopausia es necesario para las personas, la economía y la sociedad.*

*Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la mayoría de las mujeres no dispone de la información suficiente para transitar a esta nueva etapa de forma saludable y positiva. De hecho, socialmente, la menopausia y el climaterio se mantienen como tabú: no se habla de ello en público, con*



**Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de  
Salud**

**LXVIII LEGISLATURA**

**DCTPS/11/2026**

**DCS/16/2026**

*nuestra pareja, amigos o familiares y, en ocasiones, ni siquiera con los profesionales de la salud<sup>1</sup>. A veces, por miedo o estigma, las mujeres no comentan nada, aunque lo pasen mal con los sofocos o los cambios de humor.*

*El 51% de la población experimentará la menopausia. Es una parte normal, natural e inevitable del envejecimiento. Sin embargo, durante demasiado tiempo, demasiadas personas que experimentan la menopausia han luchado contra el estigma social, diagnósticos y tratamientos inadecuados, detrimento y discriminación en el lugar de trabajo<sup>2</sup>. Ésto no es normal ni deberíamos verlo como inevitable.*

*De acuerdo con la NOM-035-SSA2-201, en las mujeres mexicanas la menopausia ocurre en promedio entre los 47 y 49 años, siendo precedida por un periodo de duración variable durante el cual pueden presentarse los síntomas y signos característicos del síndrome climatérico. Sin embargo, las enfermedades crónicas degenerativas inciden con más frecuencia durante las etapas de*

---

<sup>1</sup> World Health Organization, *Menopause*, <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/menopause>

<sup>2</sup> House of Commons: Women and Equalities Committee, *Menopause and the workplace*, Disponible en:

<https://web.archive.org/web/20230129122754/http://committees.parliament.uk/publications/23281/documents/169819/default/>



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de  
Salud

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/11/2026

DCS/16/2026

*la perimenopausia y la postmenopausia, originando deterioro de la calidad de vida e incremento de la morbilidad y mortalidad<sup>3</sup>.*

*La caída en la producción de las hormonas femeninas por los ovarios resulta en señales y síntomas como períodos menstruales irregulares o ausentes, ansiedad, bochornos, depresión, escalofríos, sudores nocturnos, problemas de sueño, cambios en el estado de ánimo, aumento de peso y metabolismo lento, afinamiento del cabello, piel seca y arrugas, sequedad vaginal, disminución del deseo sexual, entre otros<sup>4</sup>.*

*Lo anterior, puede tener repercusiones a mediano plazo como insomnio, cansancio crónico, dificultades en la memoria, baja autoestima y depresión, así como vida sexual e interpersonal afectadas; culminando en pérdida de la calidad de vida y la disminución de la capacidad funcional.*

*Es necesario señalar que, de no hacer ajustes en su estilo de vida, las mujeres son más susceptibles a largo plazo a padecimientos como hipertensión, diabetes mellitus, dislipidemia, infarto agudo de miocardio, osteoporosis, incontinencia urinaria y depresión refractaria.*

<sup>3</sup> Norma Oficial Mexicana NOM-035-SSA2-2012, Para la prevención y control de enfermedades en la perimenopausia y postmenopausia de la mujer. Criterios para brindar atención médica.

<sup>4</sup> Flores, Mónica, "Perimenopausia y trastornos afectivos: aspectos básicos y clínicos", Salud Mental, vol. 35, no., México, 2012. Disponible en [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-33252012000300007](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252012000300007)



**Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de  
Salud**

**LXVIII LEGISLATURA**

**DCTPS/11/2026**

**DCS/16/2026**

*Según una encuesta, el 99% de las mujeres dijeron que habían experimentado al menos un síntoma de menopausia. La "dificultad para dormir" fue la más reportada (81%), seguida de problemas de memoria y/o concentración (75%), y luego sofocos y sudores nocturnos (ambos 73%). Un número significativo (69%) informó ansiedad o depresión como síntoma. El 92% informó que estos síntomas las afectan en el trabajo, afirmando que eran menos capaces de concentrarse (72%), experimentaron un mayor estrés (70%) y pérdida de confianza (67%)<sup>5</sup>.*

*Con respecto al climaterio y la menopausia, la edad promedio en la que se presenta va de los 45 a los 48 años de edad por lo que considerando los datos del Censo de Población y Vivienda 2020, se puede estimar que en México existen aproximadamente 14 millones 847 mil mujeres de 50 años o más<sup>6</sup>. Esto sin considerar que el 1% de las mujeres mexicanas menores de 40 años experimentan menopausia prematura, con lo que se añadiría poco más de medio millón de personas, entre la población susceptible a ser atendida por el Estado Mexicano con motivo de la menopausia o el climaterio.*

<sup>5</sup> House of Commons: Women and Equalities Committee, *Menopause and the workplace*, cit., p. 18.

<sup>6</sup> García, Aline, *Menopausia, etapa nueva de oportunidades*. Disponible en:

[https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2022\\_847.html](https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2022_847.html)



**Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de  
Salud**

**LXVIII LEGISLATURA**

**DCTPS/11/2026**

**DCS/16/2026**

*Además de las dificultades causadas por los propios síntomas de la menopausia, los estudios señalan que la actitud de colegas y superiores directos puede tener un impacto significativo en las mujeres en términos de sentirse capaces de buscar apoyo e incluso permanecer en su trabajo. Según un estudio, menos de un tercio de las encuestadas que estaban experimentando la menopausia se lo dijeron a alguien en el trabajo<sup>7</sup>. Las principales razones dadas para esto fueron la privacidad, seguidas de la preocupación por las reacciones de las personas.*

*Una de las razones principales por las que es tan esencial tener una política pública de menopausia es porque los síntomas de la menopausia pueden ser muy variados y, a menudo, graves. Estos incluyen síntomas tanto psicológicos como físicos que pueden afectar drásticamente la vida de una persona, incluida su vida laboral.*

*Muchas mujeres que atraviesan la menopausia se enfrentan a la falta de apoyo de sus empleadores. Tradicionalmente, ha habido una falta de sensibilidad y consideración en torno a este aspecto de la salud de la mujer y cómo puede afectar la experiencia de un individuo en el lugar de trabajo.*

---

<sup>7</sup> House of Commons: Women and Equalities Committee, *Menopause and the workplace*, cit., p. 20.



**Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de  
Salud**

**LXVIII LEGISLATURA**

**DCTPS/11/2026**

**DCS/16/2026**

*La ausencia de una política sobre la menopausia podría conducir a un menor compromiso, así como a un menor rendimiento y productividad. Otros problemas potenciales incluyen relaciones conflictivas entre empleados y empleadores, días de enfermedad no autorizados y baja moral.*

*A menos que se generen políticas públicas sobre la menopausia, existen varios riesgos que incluyen:*

- *Que las empleadas puedan perder la confianza en sus capacidades y destrezas.*
- *El personal puede ausentarse del trabajo (sin compartir la verdadera razón para hacerlo)*
- *Las empleadas pueden experimentar un mayor riesgo de depresión, estrés y ansiedad.*
- *Las empleadas valiosas pueden dejar el trabajo.*
- *Sin una política clara, existe más riesgo de que los empleados enfrenten discriminación debido a síntomas relacionados con la menopausia.*

*La menopausia la experimentan las mujeres y las personas que menstrúan; sin embargo, todos deben participar en cualquier capacitación y conversación. Quienes no experimentan la*



**Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de  
Salud**

**LXVIII LEGISLATURA**

**DCTPS/11/2026**

**DCS/16/2026**

*menopausia pueden beneficiarse de este conocimiento, lo que les permitirá apoyar a quienes sí la experimentan y promover la inclusión en el lugar de trabajo.*

*Existen varias formas clave en las que se puede apoyar a una empleada que atraviesa la menopausia, incluidas tareas modificadas y jornadas reducidas; otras formas de acuerdos laborales flexibles, como el trabajo a distancia; poder tomar descansos o ir al baño con regularidad; y, cuando corresponda, un código de vestimenta más relajado.*

*La menopausia se ha banalizado, en frases como "abanícate" se demerita el sentir de la persona, es como decirle a alguien que necesita insulina: "come menos". Hay una necesidad médica y laboral que hay que atender.*

*Hay un reto importante en conseguir que la menopausia y climaterio dejen de ser etapas silenciosas y angustiosas; y que, por lo contrario, exista acompañamiento en todos los espacios de la mujer, desde casa hasta el trabajo.*

*Lejos de suponer un momento final en la juventud de la mujer, este proceso debe ser comprendido como un nuevo comienzo hacia una vida más plena, consciente y satisfactoria."*



**Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de  
Salud**

**LXVIII LEGISLATURA**

**DCTPS/11/2026**

**DCS/16/2026**

**IV.** Ahora bien, al entrar al estudio y análisis del proyecto de decreto en comento, quienes integramos estas Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Salud, formulamos lo siguiente:

**I.- Competencia.**

Al analizar las facultades competenciales de este Alto Cuerpo Colegiado, no encontramos impedimento alguno para conocer el presente asunto.

**II.- Introducción.**

Como quedó señalado, en los antecedentes de este documento, la Iniciativa en estudio plantea visibilizar los retos de salud que pueden atravesar las personas derivadas de los síntomas del climaterio y menopausia.

**III.- Marco Constitucional Federal.**

Previo al análisis que de la presente se hizo, es importante destacar que se revisó sobre la misma, el aspecto competencial, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en lo general y en lo particular el contenido y efectos de los artículos 73 y 124, para evitar invasión de esferas competenciales y verificar las facultades concurrentes en la materia; así como el Buzón Legislativo Ciudadano de este Honorable Congreso del Estado, sin



## Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Salud

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/11/2026

DCS/16/2026

que se encontraran comentario u opiniones a ser analizadas en este momento, por lo que procederemos a motivar nuestra resolución.

### IV.- Respecto a la Convencionalidad.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ratificada por México en 1981, obliga a los Estados a: eliminar discriminación contra las mujeres en salud, trabajo y seguridad social; garantizar acceso a servicios médicos apropiados; proteger a mujeres de todas las edades; adoptar políticas públicas específicas para desigualdades de género. Específicamente el Comité CEDAW<sup>8</sup> ha interpretado que los derechos de salud de las mujeres incluyen:

1. Atención al climaterio y menopausia;
2. Salud mental;
3. Acceso a tratamientos hormonales e información;
4. Atención diferenciada para mujeres mayores.

### V.- Resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Amparo Directo en Revisión 992/2014 Primera Sala. En esta resolución, la Corte reconoció que puede existir una discriminación múltiple cuando coinciden:

---

<sup>8</sup> [https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm?utm_source=chatgpt.com)



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de  
Salud

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/11/2026  
DCS/16/2026

- Edad,
- Género,
- Apariencia física,
- Condiciones sociales.

La SCJN sostuvo que las mujeres mayores enfrentan formas agravadas de exclusión laboral y social. Este criterio es muy relevante para casos de menopausia, porque muchas prácticas laborales discriminatorias se dirigen precisamente a mujeres de mediana edad.<sup>9</sup>

**VI.- Pertinencia objetiva:**

La exposición de motivos de la Iniciativa identifica como pertinencia de la reforma, los siguientes elementos:

- 1. Necesidad o problemática identificada:** La ausencia de legislación que garantice los derechos laborales de las personas ante los síntomas que pudieran derivar incapacitantes a causa del climaterio y la menopausia.

---

<sup>9</sup> Fecha de Resolución, Mié, 11/12/2014 - 12:00. Tema: “DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL”. Tipo de Asunto: Amparo Directo en Revisión. Instancia: Primera Sala. Ministro Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. No. de Asunto: 992/2014



**Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de  
Salud**

**LXVIII LEGISLATURA**

**DCTPS/11/2026**

**DCS/16/2026**

- 2. Solución legislativa planteada:** La reforma al Código Administrativo del Estado de Chihuahua y a la Ley Estatal de Salud, a efecto de establecer derecho a permisos laborales con goce de sueldo durante el período del climaterio o menopausia, cuando se hayan diagnosticado síntomas incapacitantes y procurar las acciones tendientes a garantizar, informar y educar sobre el climaterio y menopausia, procurando el acceso a tratamientos, incluyendo los medicamentos, para tratar las molestias físicas y mentales ocasionadas por esta etapas, respectivamente.

**VII.- Viabilidad**

Tras el estudio detallado de la propuesta, se desprenden las siguientes adaptaciones pertinentes a su viabilidad:

1. Existen las facultades constitucionales para que esta soberanía conozca y resuelva la Iniciativa en comento.
2. La problemática planteada por la Iniciativa de marras, es actual, real y jurídicamente relevante a juicio de quienes integramos las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Salud.



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

## Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Salud

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/11/2026

DCS/16/2026

3. Las reformas propuestas, al estar planteadas en el Código Administrativo del Estado de Chihuahua, regularán solo lo relativo a las personas trabajadoras al Servicio del Estado de Chihuahua.

### VIII.- Razonamiento

A nivel internacional, países como Corea del Sur, Indonesia, Taiwán, España y Zambia han implementado diferentes formas de licencia menstrual. En Japón, la baja por menstruación existe desde 1947, aunque suele ser sin goce de sueldo. En Zambia, se otorga un permiso menstrual de un día al mes sin necesidad de previo aviso o certificado médico. España se convirtió en el primer país europeo en aprobar la licencia menstrual, sin límite de tiempo y con el respaldo estatal para cubrir los días de incapacidad.

En México, solo 4 de las 32 entidades federativas han aprobado la licencia menstrual. Colima fue el primer estado en reconocer este derecho en mayo de 2022, como parte de una reforma integral destinada a garantizar una menstruación digna, en mayo de 2023 se sumó Hidalgo concediendo hasta dos días, del mismo modo que es Colima se debe presentar un certificado médico que haya sido emitido por un especialista en ginecología que pertenezca a una institución de salud pública.

En enero de 2024 se sumó el Estado de Nuevo León a esta iniciativa, con la diferencia de que se contempla que quienes solicitan la licencia pueden



**Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de  
Salud**

**LXVIII LEGISLATURA**

**DCTPS/11/2026**

**DCS/16/2026**

efectuar sus labores a distancia con la ayuda de herramientas tecnológicas, pero quienes no puedan hacerlo, podrán ausentarse también, hasta dos días remunerados sin que se vean afectados sus prestaciones. Michoacán, aprobó la licencia menstrual en septiembre de 2024, pero en ambas entidades no se ha publicado la respectiva reforma.

Para solicitar una licencia menstrual en los estados donde ha sido aprobada, las mujeres deben comprobar que padecen dolores o afecciones relacionadas con su periodo menstrual, como la dismenorrea o la endometriosis. Es necesario obtener un certificado médico en alguna institución de seguridad social, como el IMSS o el ISSSTE, y presentarlo para solicitar el permiso.

En la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima se observa lo siguiente:

ARTICULO 54.- ...

De igual forma tratándose de mujeres o personas menstruantes trabajadoras que se rijan bajo la presente ley, y hayan sido diagnosticadas con dismenorrea, acreditando dicho padecimiento mediante certificado médico expedido por Médico especialista en Ginecología adscrito a Institución Pública de Salud, podrán acceder a un permiso con goce de sueldo, durante los días que determine el certificado que les sea imposible acudir, por los síntomas propios de esa patología.



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

## Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Salud

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/11/2026

DCS/16/2026

Por otra parte, en la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo, se establece lo siguiente:

Art. 17. ...

Las mujeres y personas menstruantes trabajadoras a quienes se les haya diagnosticado con dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante, dispondrán de permiso con goce de sueldo para ausentarse de su centro de trabajo por dos días cada mes.

Para tal efecto, deberán presentar en el área correspondiente de su centro laboral el certificado médico que lo acredite, mismo que será emitido por la persona especialista en ginecología de alguna institución del Sistema Nacional de Salud. Dicho certificado tendrá una vigencia de seis meses a partir de su expedición, al término del cual deberá realizarse una nueva valoración médica para confirmar el diagnóstico; mismo que en ningún momento podrá ser considerado como enfermedad profesional o riesgo de trabajo.

### IX.- Conclusión de las Comisiones Unidas:

Las acciones tendientes a la atención del climaterio y menopausia, se encuentran consagrados en **NORMA Oficial Mexicana NOM-035-SSA2-2012.**



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

## Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Salud

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/11/2026

DCS/16/2026

Para la prevención y control de enfermedades en la perimenopausia y postmenopausia de la mujer. Criterios para brindar atención médica., que no mencionan la necesidad inminente de recibir una atención particular durante este periodo, sin embargo, si contempla la posibilidad de contar con situaciones de incapacidad médica, mismas que atenderán las disposiciones legales que corresponden.

Entonces, desde la perspectiva de quienes integramos estas Comisiones Unidas, resulta pertinente legislar para visibilizar los retos de salud que pueden atravesar las mujeres derivados de los síntomas del climaterio y menopausia, tal y como esta Soberanía ha legislado en temas de salud menstrual, embarazo y lactancia materna.

Estimamos que ante la imposibilidad de enumerar las posibles causas derivadas de los síntomas del climaterio y menopausia que pudieran resultar incapacitantes, debemos prever la intervención de la opinión médica para cada caso concreto, como requisito de procedencia de la incapacidad.

Por último, cabe destacar que el artículo 74 de la Ley Estatal de Salud, actualmente prevé la menopausia y climaterio como parte de la atención a la salud de la mujer y la garantía del mismo.

Se considera, por lo anterior, que la adición a la Ley Estatal de Salud, es inviable, toda vez que ya existe la legislación correspondiente, y tomando en



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

**Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de  
Salud**

**LXVIII LEGISLATURA**

**DCTPS/11/2026**

**DCS/16/2026**

cuenta que el climaterio es el período de transición en la vida de la mujer, entre la etapa reproductiva a la no reproductiva, por lo tanto, se trata de atención a la salud de la mujer y no a la salud reproductiva.

Lo antes referido se integra en los elementos básicos de las modificaciones que se pretenden para los ordenamientos legales que nos ocupan, sin embargo, estimamos conveniente mostrar a este Pleno Legislativo a nivel detalle, el contenido de lo propuesto, por lo cual incluimos el siguiente cuadro comparativo, a saber:

<b>CÓDIGO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA</b>		
<b>Texto Vigente:</b>	<b>Texto Iniciativa:</b>	<b>Texto Comisión:</b>
<b>CAPITULO II DERECHOS Y OBLIGACIONES INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES</b>	<b>CAPITULO II DERECHOS Y OBLIGACIONES INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES</b>	
<b>ARTÍCULO 92.</b> Las mujeres disfrutarán de cuatro semanas de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otras diez semanas después del mismo.  Durante la lactancia tendrán	<b>ARTÍCULO 92.</b> Las mujeres disfrutarán de cuatro semanas de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otras diez semanas después del mismo.  Durante la lactancia tendrán	



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de  
Salud

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/11/2026  
DCS/16/2026

<p>dos descansos extraordinarios por día, de una hora cada uno, o un descanso por día de dos horas, para amamantar a sus hijos o hijas; o bien, para extraerse la leche en un lugar adecuado e higiénico que, para tal efecto, destine la institución o dependencia.</p> <p>Cuando esto no sea posible, y previo acuerdo con la o el titular de la dependencia, se reducirá en dos horas su jornada de trabajo, durante el periodo señalado.</p> <p>Los hombres tendrán un permiso de paternidad de cinco días laborables, con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos o hijas, contados a partir del parto y, de igual manera, en el caso de la adopción de un infante.</p>	<p>dos descansos extraordinarios por día, de una hora cada uno, o un descanso por día de dos horas, para amamantar a sus hijos o hijas; o bien, para extraerse la leche en un lugar adecuado e higiénico que, para tal efecto, destine la institución o dependencia.</p> <p>Cuando esto no sea posible, y previo acuerdo con la o el titular de la dependencia, se reducirá en dos horas su jornada de trabajo, durante el periodo señalado.</p> <p>Los hombres tendrán un permiso de paternidad de cinco días laborables, con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos o hijas, contados a partir del parto y, de igual manera, en el caso de la adopción de un infante.</p> <p><b>Las mujeres y personas menstruantes tendrán derecho</b></p>	<p><b>Las mujeres trabajadoras que durante el climaterio o</b></p>
---	---	--



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de  
Salud

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/11/2026

DCS/16/2026

	<p>a permisos laborales con goce de sueldo durante el período del climaterio o menopausia, cuando se hayan diagnosticado síntomas incapacitantes.</p> <p>Las mujeres y personas menstruantes tendrán derecho a recibir de sus superiores en su centro de trabajo apoyo para atender los síntomas de la etapa de menopausia, así como las facilidades para su tratamiento, donde se pueden contemplar el trabajo a distancia, la reducción de la jornada laboral y demás acciones que faciliten el tratamiento más adecuado de su sintomatología.</p> <p>En los centros de trabajo se proveerá de información actualizada sobre el climaterio y la menopausia que ayude promover el soporte médico y psicológico, así como la no-discriminación.</p>	<p>menopausia sufran de síntomas incapacitantes, podrán disfrutar de licencia con goce de sueldo por el tiempo que sea necesario, según lo determine el personal médico correspondiente, de conformidad con lo señalado en el artículo 147 de este Código.</p>
--	---	--



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de  
Salud

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/11/2026

DCS/16/2026

En mérito de lo antes expuesto, se somete a la consideración de este Alto  
Cuerpo Colegiado, el siguiente proyecto de:

**DECRETO**

**ARTÍCULO ÚNICO.-** Se **ADICIONA** al artículo 92, un quinto párrafo, del  
Código Administrativo del Estado de Chihuahua, para quedar redactado  
como se señala a continuación:

**ARTÍCULO 92. ...**

...  
...  
...

**Las mujeres trabajadoras que durante el climaterio o menopausia sufran de  
síntomas incapacitantes, podrán disfrutar de licencia con goce de sueldo por  
el tiempo que sea necesario, según lo determine el personal médico  
correspondiente, de conformidad con lo señalado en el artículo 147 de este  
Código.**



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de  
Salud

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/11/2026

DCS/16/2026

**TRANSITORIO**

**ARTÍCULO ÚNICO.-** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

**ECONÓMICO.-** Aprobado que sea, tórnese a la Secretaría para que elabore la minuta de Decreto, en los términos en que deba publicarse.

**D A D O** en el Salón de Sesiones del Poder Legislativo, en la Ciudad de Chihuahua, Chihuahua, a los diecinueve días del mes de mayo del año dos mil veintiséis.



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Salud

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/11/2026

DCS/17/2026

Así lo aprobaron las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Salud, en reunión de fecha doce de mayo de dos mil veintiséis.

	INTEGRANTES	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
	DIP. AMÉRICA VICTORIA AGUILAR GIL PRESIDENTA			
	DIPUTADA YESENIA GUADALUPE REYES CALZADÍAS SECRETARIA			
	DIP. ÓSCAR DANIEL AVITIA ARELLANES VOCAL			
	DIPUTADA JAE L ARGÜELLES DÍAZ VOCAL			



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Salud

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/11/2026

DCS/17/2026

	DIPUTADO CARLOS ALFREDO OLSON SAN VICENTE VOCAL			
	DIP. NANCY JANETH FRÍAS FRÍAS VOCAL			
	DIPUTADA EDNA XÓCHITL CONTRERAS HERRERA VOCAL			
	DIPUTADA HERMINIA GÓMEZ CARRASCO VOCAL			
	DIPUTADO FRANCISCO ADRIÁN SÁNCHEZ VILLEGAS VOCAL			
	DIPUTADA ROSANA DÍAZ REYES VOCAL			

LA PRESENTE HOJA DE FIRMAS CORRESPONDE AL DICTAMEN EN SENTIDO POSITIVO DEL ASUNTO 338