



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

## COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

**LXV LEGISLATURA**  
**DCTPS/09/2017**

**H. CONGRESO DEL ESTADO**  
**PRESENTE.**

**DECRETO No.**  
**LXV/RFCOD/0403/2017 I P.O.**  
**UNÁNIME**

La Comisión de Trabajo y Previsión Social, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 64, fracción I de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 87, 88 y 111 de la Ley Orgánica, así como por los artículos 80 y 81 del Reglamento Interior y de Practicas Parlamentarias, ambos ordenamientos del Poder Legislativo del Estado de Chihuahua, somete a la consideración del Pleno el presente dictamen, elaborado con base a los siguientes:

### ANTECEDENTES

I.- Fueron presentadas ante el H. Congreso del Estado dos iniciativas mediante las cuales se pretende reformar el Código Administrativo del Estado, mismas que se describen a continuación:

- a) Iniciativa con carácter de Decreto, presentada por el Lic. Javier Corral Jurado, Gobernador Constitucional del Estado Libre y Soberano de Chihuahua, el pasado dieciséis de junio del año dos mil



## COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

**LXV LEGISLATURA**  
**DCTPS/09/2017**

diecisiete, mediante la cual pretende reformar el artículo 92 del Código Administrativo del Estado de Chihuahua, a fin de aumentar el período de incapacidad por maternidad a las madres trabajadoras, así como los horarios de lactancia.

- b) Iniciativa con carácter de Decreto presentada por la Diputada Crystal Tovar Aragón, representante del Partido de la Revolución Democrática, el pasado ocho de agosto del año en curso, con el propósito de reformar el artículo 92 del Código Administrativo del Estado, a fin de aumentar el periodo de descanso por maternidad a las mujeres trabajadoras.

II.- La Presidencia del H. Congreso del Estado, 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 esta Comisión de Dictamen Legislativo dichas Iniciativas a efecto de proceder al estudio, análisis y elaboración del dictamen correspondiente.

III.- La primera iniciativa en mención se sustenta, esencialmente, en los siguientes argumentos:



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

“2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

## COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LXV LEGISLATURA  
DCTPS/09/2017

*“El derecho a la protección de la maternidad se encuentra previsto en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 170, el cual se aplica supletoriamente a la materia burocrática por disposición del numeral 77 del Código Administrativo del Estado de Chihuahua, en donde se establecen una serie de derechos a favor de la madre y algunos que favorecen al padre.*

*En el Estado de Chihuahua el Código Administrativo contempla en su artículo 92, que la madre tiene derecho a un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para su parto, y de otros dos, después del mismo; sin embargo, en el compromiso de esta Administración para con las madres trabajadoras del Estado y en reconocimiento a su pleno derecho es que proponemos que este derecho sea extendido.*

*Como es de explorado conocimiento, los derechos constitucionales reconocidos en relación a la protección a la maternidad, se*



## COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

**LXV LEGISLATURA**  
**DCTPS/09/2017**

*encuentran plasmados en el artículo 123, apartado A, fracción V, que a la letra dice:*

*Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente por el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.*

*En consecuencia, la maternidad segura, la atención de la salud de la madre y la supervivencia del recién nacido forman parte esencial de la propia vida. También son fundamentales para el trabajo decente y la productividad de las mujeres, así como para la igualdad de género en el trabajo. Por lo tanto, la protección de la maternidad es un derecho laboral fundamental y ha quedado consagrado en tratados universales fundamentales de derechos humanos.*



## COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LXV LEGISLATURA  
DCTPS/09/2017

*En específico, la Organización Internacional del Trabajo en adopción de propuestas relacionadas con la revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad de 1952 y de la Recomendación sobre la Protección de la Maternidad del mismo año, determinaron que dichas propuestas revistan la forma de un convenio internacional por lo que con fecha 15 de junio del año 2000 adopta el Convenio Sobre la Protección de la Maternidad, 2000 identificado con el número 183.*

*Dicho convenio en su artículo 4 establece lo siguiente: 1. Toda mujer a la que aplique el presente convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.*

*Asimismo, el artículo de dicho instrumento dispone que: 1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.*



## COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

**LXV LEGISLATURA**  
**DCTPS/09/2017**

*Al día de hoy nuestro País no ha ratificado el Convenio de marras, sin embargo el Congreso de la Unión ha exhortado al Poder Ejecutivo Federal para que se proceda a su suscripción y ratificación, ya que le mismo constituye un marco de protección que urge a nuestras instituciones a armonizar los preceptos legales que garanticen a las mujeres trabajadoras mexicanas a la protección de sus derechos fundamentales en este período sensible que es de gran interés para la sociedad.*

*En virtud de lo anterior, siendo prioridad para el Gobierno del Estado preservar la salud de la madre trabajadora y del recién nacido; habilitar a la mujer para que pueda combinar satisfactoriamente sus roles reproductivo y productivo; prevenir el trato desigual en el trabajo debido a su condición de maternidad y promover el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, es que se adopta el espíritu de las disposiciones del citado Convenio a pesar de no constituir una obligación ante las instancias internacionales, pero que provee la máxima protección de los derechos de las mujeres del Estado.*



## COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LXV LEGISLATURA  
DCTPS/09/2017

*En este tenor, la duración del descanso por estado de gravidez es crucial para que la mujer se recupere del parto y regrese al trabajo, mientras presta los cuidados al recién nacido/a. Cuando dicho descanso es demasiado breve, las madres pueden no sentirse preparadas para retomar la vida laboral, y tal vez abandonen la fuerza del trabajo.*

*Tomando en cuenta que en la medida en la que los roles sociales y laborales de la mujer y del hombre van cambiando, algunas de nuestras leyes quedan limitadas y superadas para proteger a quienes quedan desprovistos de mecanismos que garanticen el goce pleno de los derechos que en el tema nos ocupan. A su vez, robustece también nuestro planteamiento el bienestar y el interés superior de la niñez, partiendo de la base de que durante este período es fundamental la presencia de la madre, ya que requiere de cuidados que procurarán su crecimiento y madurez.*

*Como se ha mencionado con antelación, actualmente la licencia de maternidad en nuestro Código Administrativo se contempla por una duración de 3 meses, distribuidos de la siguiente manera: un mes de*



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

## COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LXV LEGISLATURA  
DCTPS/09/2017

*descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos, después del mismo, siendo en total 12 semanas; sin embargo, la duración de un embarazo aproximadamente es de 37 a 40 semanas, en promedio, ya que el crecimiento del feto se mide en semanas de acuerdo al desarrollo del mismo, es por lo que a efecto de tener un mejor control, en atención a las necesidades de la madre trabajadora, se prevé que sea calculado el descanso por concepto de gravidez en semanas, sometiendo a consideración mediante este acto su aumento a 14 semanas.*

*Dentro de esta propuesta, también se contempla un aumento en el tiempo de lactancia que se concede para las madres trabajadoras del Estado, considerando a la lactancia materna como el acto a través del cual la madre provee alimento para su hija o hijo, con los nutrientes, hormonas y defensas que necesita y contribuye al vínculo entre madre hija o hijo, proporcionando un mejor desarrollo psicosocial.*

*A través de la historia se han presentado diversos retos para que el derecho a la lactancia sea respetado, sin embargo, en Chihuahua queremos seguir siendo punta de lanza en la protección de los*





## COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LXV LEGISLATURA  
DCTPS/09/2017

*derechos de las mujeres y de los infantes, es por ello que proponemos el aumento en el tiempo de lactancia que se concede a las madres trabajadoras.*

*En este tenor tenemos que en lugar de que las madres trabajadoras gocen de dos descansos de media hora cada uno, tengan el apoyo de alimentar a sus hijos recién nacidos por dos períodos de una hora cada uno, es decir en lugar de trabajar 8 horas como lo venían desempeñando, laborarán 6 horas, o se adaptará a los horarios comprendidos por cada madre trabajadora."*

IV.- La segunda iniciativa señalada, se sustenta en los siguientes argumentos:

*"La protección a las mujeres embarazadas, es algo que en la mayoría de los países existe, es decir se garantiza la seguridad de la mujer y la de su bebe, proporcionando un período de descanso anterior y otro posterior al parto, con la finalidad de que la madre pueda estar al cuidado del recién nacido.*



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

## COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

**LXV LEGISLATURA**  
**DCTPS/09/2017**

*En México, la Ley Federal del Trabajo establece que la Mujer tiene derecho a 12 semanas de incapacidad por maternidad, siendo 6 semanas antes del parto y 6 semanas después del parto con el sueldo íntegro. Durante el periodo de lactancia tiene derecho a dos descansos al día durante su jornada laboral. También tiene derecho a no realizar durante el embarazo tareas que pongan en riesgo su salud o la del bebé.*

*Así mismo la Ley en comento, contempla la posibilidad de acomodar las 12 semanas en 4 antes del parto y 8 después del parto, siempre que la mujer embarazada este en las condiciones óptimas para realizar este tipo de cambios; se prevé la licencia de maternidad en caso de adopción entre otros temas.*

*En ese mismo sentido en el Estado de Chihuahua el Código Administrativo en su artículo 92, prevé que: las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Atendiendo a lo anterior consideramos que es necesario en primer término cambiar la redacción*



## COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

**LXV LEGISLATURA**  
**DCTPS/09/2017**

*del artículo para homologarla a la Ley Federal del Trabajo, en la cual se expresa en semanas la duración de la licencia.*

*Continuando con el orden de ideas, tenemos que en el evento de la Firma de la Declaratoria Chihuahua por las mujeres, en el marco de la celebración del día de las madres en el Estado, este año, el Gobernador Constitucional, Javier Corral Jurado, anuncio que giraría instrucciones al Secretario de Hacienda, para que la licencia de maternidad pasara de 12 a 14 semanas. Dicho anuncio fue replicado en diversos medios informativos locales, tales como:*

*Es por ello que en un acto de trabajo coordinado con el Ejecutivo del Estado, propongo ante este cuerpo colegiado, la reforma al Código Administrativo, donde se contemplará el aumento en las semanas de incapacidad por maternidad."*

**V.-** La Comisión de Trabajo y Previsión Social con el propósito de hacer eficiente la actividad legislativa procedió a iniciar el estudio y análisis de las Iniciativas de mérito de manera conjunta, en virtud de que ambas



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"

## COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LXV LEGISLATURA  
DCTPS/09/2017

proponen modificar el mismo artículo y persiguen la misma finalidad. Con base en ello formulamos las siguientes:

### CONSIDERACIONES

I.- El Honorable Congreso del Estado, a través de esta Comisión, es competente para conocer y resolver sobre las Iniciativas enunciadas en los antecedentes.

II.- En cuanto a la primera de ellas, se centra en reformar el Código Administrativo para adoptar el criterio que establecen los instrumentos internacionales, en materia de licencia por razón de maternidad, en particular el contenido del Convenio 183 sobre protección de la maternidad, en el que se establece que las licencias por dicho concepto deben de ser de cuando menos catorce semanas.

En el marco jurídico internacional, esto se traduce en una tutela especial ya que las mujeres trabajadoras, ya sea que se encuentren embarazadas o en situación de maternidad, cuentan con una estabilidad laboral reforzada. Lo anterior encuentra apoyo en el criterio sostenido por los



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

## COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LXV LEGISLATURA  
DCTPS/09/2017

Tribunales Colegiados de Circuito en la ejecutoria consultable en la Décima Época de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III, página 2271, que a la letra dice:

**TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO.** Conforme a los artículos 123, apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 132, fracción XXVII, 164, 165, 166, 170 y 171 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, entre las medidas de protección a las madres trabajadoras está el derecho a conservar su trabajo. Incluso, el legislador federal dispuso un año después del parto como margen razonable para conservarlo (artículo 170, fracción VI), lo que armoniza con el artículo 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre conceder "especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto" así como el principio de igualdad y no discriminación contra la mujer (artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) y la proscripción del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, bajo pena de sanciones (artículos 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), que obligan a todas las autoridades de los Estados Partes a tutelar la vida, salud, reposo y sustento



## COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LXV LEGISLATURA  
DCTPS/09/2017

*adecuados de la madre y el producto. Aunado a que los artículos 4 y 9, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, también retoman dicha protección y adoptan medidas para todas las autoridades del país. Luego, las trabajadoras embarazadas o en situación de maternidad gozan de especial protección generando una estabilidad laboral de mayor intensidad, también conocida en la jurisprudencia comparada (Corte Constitucional de Colombia) como "fuero de maternidad" o "estabilidad reforzada", que exige una mayor y particular protección del Estado, en pro de su mínimo vital, pues durante esos periodos guardan condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis y, por ende, evitar ser despedidas por razón de tales factores o castigadas laboralmente en sus condiciones, ya que son proclives a sufrir doble discriminación (en el empleo que tenían al perderlo y para obtener otro), no obstante las erogaciones propias para dos seres, donde la necesidad es cuantitativa y cualitativamente mayor al común denominador. Incluso, ante las cuestiones de salud que frecuentemente ocurren con el recién nacido y que inciden en el seno familiar (monoparental o con ambos progenitores), ante lo que implica tal alumbramiento. Máxime si son cabeza de familia y de aquellos núcleos que carecen de poder adquisitivo para atender sus necesidades económicas, familiares, sociales y de salud. Así, se trata de lograr una garantía real y efectiva a su favor de modo que cualquier decisión que se tome desconociéndola indebidamente, será ineficaz por implicar un trato discriminatorio proscrito internacional y nacionalmente, acorde con el derecho a la igualdad sustantiva de la mujer embarazada ante su*



## COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LXV LEGISLATURA  
DCTPS/09/2017

situación de vulnerabilidad y del producto, donde opera también el interés superior del menor, acorde con la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño; y, el derecho a la protección integral de la familia (artículo 4o. constitucional). Además, la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra para la maternidad y la infancia, cuidados y asistencias especiales (artículo 25, numeral 2), congruente con los artículos 46 y 47 del Convenio número 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social, vigentes en el Estado Mexicano y **finalmente es orientadora la progresividad de los Convenios números 3 (artículo 4), 103 (artículos 4 y 6) y 183 (artículos 8 y 9, numeral 1) sobre la Protección de la Maternidad, con las correlativas recomendaciones 95 y 191.** De ahí que solamente razones legítimas y excepcionales pueden dar cabida a su despido durante los periodos protegidos, como son las faltas graves o la cesación de las actividades de la empresa, entre otras.

En este orden de ideas, reconociendo que la legislación local actual, si bien es coincidente con el marco jurídico constitucional, en particular con el artículo 123, apartado A, fracción V, al establecer doce semanas de licencia por maternidad a nivel federal y tres meses a nivel local, cuando estamos frente a derechos derivados de tratados internacionales, atendiendo al principio de progresividad positiva tenemos la obligación de buscar la forma de ampliarlos, como en el caso que se propone y llevar dicha licencia hasta las catorce semanas.





## COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LXV LEGISLATURA  
DCTPS/09/2017

En esta tesitura, resulta aplicable el criterio sostenido por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la ejecutoria consultable en la Décima Época de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 37, Diciembre de 2016, Tomo I, página 378, que a la letra dice:

**PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD DE LOS DERECHOS HUMANOS. SU CONCEPTO Y EXIGENCIAS POSITIVAS Y NEGATIVAS.** *El principio de progresividad está previsto en el artículo 1o. constitucional y en diversos tratados internacionales ratificados por México. Dicho principio, en términos generales, ordena ampliar el alcance y la protección de los derechos humanos en la mayor medida posible hasta lograr su plena efectividad, de acuerdo con las circunstancias fácticas y jurídicas del caso concreto. Es posible diseccionar este principio en varias exigencias de carácter tanto positivo como negativo, dirigidas a los creadores de las normas jurídicas y a sus aplicadores, con independencia del carácter formal de las autoridades respectivas, ya sean legislativas, administrativas o judiciales. **En sentido positivo, del principio de progresividad derivan para el legislador (sea formal o material) la obligación de ampliar el alcance y la tutela de los derechos humanos;** y para el aplicador, el deber de interpretar las normas de manera que se amplíen, en lo posible jurídicamente, esos aspectos de los derechos. En sentido negativo, impone una prohibición de regresividad: el legislador tiene prohibido, en principio, emitir actos legislativos que limiten, restrinjan, eliminen o desconozcan el alcance y la tutela que en determinado momento ya se reconocía a los derechos humanos, y el*





## COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

**LXV LEGISLATURA**  
**DCTPS/09/2017**

*aplicador tiene prohibido interpretar las normas sobre derechos humanos de manera regresiva, esto es, atribuyéndoles un sentido que implique desconocer la extensión de los derechos humanos y su nivel de tutela admitido previamente. En congruencia con este principio, el alcance y nivel de protección reconocidos a los derechos humanos tanto por la Constitución como por los tratados internacionales, deben ser concebidos como un mínimo que el Estado Mexicano tiene la obligación inmediata de respetar (no regresividad) y, a la vez, el punto de partida para su desarrollo gradual (deber positivo de progresar).*

III.- En lo que respecta al tema de la lactancia, es ampliamente conocido que la leche materna es ideal para las y los recién nacidos, pues les aporta todos los nutrientes que necesitan para un desarrollo sano. Además, contiene anticuerpos que ayudan a proteger a la persona lactante de enfermedades, por lo que en este sentido debemos tener en claro que siempre es más fácil prevenir una enfermedad que curarla. Si bien es cierto que el artículo 92 no establece claramente la duración del período de lactancia, el Código Administrativo del Estado de Chihuahua, señala en forma expresa en su artículo 77 que lo no previsto en el Código se aplicará supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, las leyes de orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad; de ahí que el término máximo del período de lactancia es hasta



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"

## COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

**LXV LEGISLATURA**  
**DCTPS/09/2017**

por seis meses, toda vez que el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo así lo establece en su fracción IV.

La gran preocupación de este tema se ha extendido a lo largo y ancho del territorio mundial, por consiguiente en nuestro país se empiezan a ver cambios tendientes a mejorar las condiciones para que las madres trabajadoras tengan la oportunidad y el espacio para lactar a sus recién nacidos. Avances como los de noviembre de dos mil catorce, donde se aprobó la reforma a la fracción II del artículo 64 de la Ley General de Salud, a fin de impulsar la instalación de lactarios en los centros de trabajo de los sectores públicos y privados, dan testimonio de ello. Dichas reformas fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el viernes diecinueve de diciembre de dos mil catorce.

**IV.-** Por otro lado, se ha distinguido el primero de agosto como el "DÍA MUNDIAL DE LA LACTANCIA MATERNA", sin embargo, cada año durante la primera semana de agosto se celebra "La semana mundial de la lactancia materna", durante la cual se presentan diversas mesas de trabajo con la finalidad de atender las situaciones relacionadas con dicho tema. Como resultado de lo anterior y dada la relevancia de promover y buscar mejorar



## COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

**LXV LEGISLATURA**  
**DCTPS/09/2017**

las condiciones en esta materia algunas organizaciones de carácter internacional como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han recomendado, entre otras cosas, dar suficiente licencia por maternidad a las madres para que consigan establecer la lactancia materna, facilitarles su regreso al trabajo brindándoles tiempo y lugar para amamantar o espacios donde extraerse y almacenar su leche y apoyar a sus colegas mientras amamantan ya que es difícil mantener el equilibrio entre el trabajo y la maternidad.

A nivel estatal hemos visto cómo algunas dependencias han llevado a cabo la instalación de salas de lactancia, nada menos el pasado veintiséis de julio del presente se inauguró en la oficina del Registro Civil de Chihuahua, la sala de lactancia materna, a fin de que las trabajadoras de la dependencia y público en general puedan amamantar a sus hijos e hijas. A la par, la Secretaría de Salud se comprometió a habilitar una sala de lactancia en sus instalaciones.

Igualmente en días pasados este Congreso, a través de la Unidad de Igualdad de Género, en coordinación con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef), inauguraron de manera oficial la Sala de



## COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

**LXV LEGISLATURA**  
**DCTPS/09/2017**

Lactancia, un espacio donde las madres de familia que trabajan en el Poder Legislativo podrán alimentar a sus bebés mientras se encuentran en horario laboral.<sup>1</sup>

**V.-** En pocas palabras, la oportunidad que hoy le sea brindada a una madre trabajadora en un futuro se verá traducida en mejores ciudadanas. Al mismo tiempo, consideramos que, las mujeres al sentirse apoyadas para atender las necesidades primarias de sus hijos se convierten en trabajadoras mucho más motivadas.

Como resultado de los argumentos esgrimidos en este documento quienes integramos esta Comisión consideramos adecuado y necesario llevar a cabo la reforma planteada toda vez que estamos conscientes que como legisladoras y legisladores nos corresponde encontrar mejorías en las condiciones de las trabajadoras.

Por lo anteriormente expuesto en el cuerpo del presente dictamen, la Comisión de Trabajo y Previsión Social somete a la consideración de esta Alta Asamblea el siguiente dictamen con carácter de:

---

<sup>1</sup> Visible en: <http://www.congresochoihuahua.gob.mx/detalleNota.php?idcomunicado=2504>



## COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LXV LEGISLATURA  
DCTPS/09/2017

### DECRETO

**ARTÍCULO ÚNICO.**-Se reforma el artículo 92, párrafos primero, segundo y tercero, del Código Administrativo del Estado de Chihuahua, para quedar redactado de la siguiente manera:

**ARTÍCULO 92.** 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 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.

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 período señalado.



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"

## COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LXV LEGISLATURA  
DCTPS/09/2017

.....

### ARTÍCULO TRANSITORIO

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

**ECONÓMICO.-** Aprobado que sea, tórnese a la Secretaría para los efectos legales correspondientes.

Dado en el Salón de Sesiones del Poder Legislativo en la Ciudad de Chihuahua, Chihuahua, a los cinco días del mes de octubre del año dos mil diecisiete.



COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LXV LEGISLATURA DCTPS/09/2017

Dictamen aprobado en reunión de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a los siete días del mes de septiembre del año dos mil diecisiete, en la sala Morelos, de la Torre Legislativa.

INTEGRANTES	FIRMA Y SENTIDO DEL VOTO
DIP. ALEJANDRO GLORIA GONZÁLEZ PRESIDENTE	 A FAVOR.
DIP. DIANA KARINA VELÁZQUEZ RAMÍREZ SECRETARIA	 A FAVOR
DIP. LILIANA ARACELI IBARRA RIVERA VOCAL	 A FAVOR
DIP. VICTOR MANUEL URIBE MONTOYA VOCAL	 A FAVOR
DIP. MARÍA ANTONIETA MENDOZA MENDOZA VOCAL	 A FAVOR