PODER LEGISLATIVO
LXIII LEGISLATURA
CAMPECHE

Expedientes N°: 415/LXIII/03/20 y sus acumulados 135/LXIII/02/19, 289/LXIII/10/19, 324/LXIII/11/19 Y **336/LXIII/11/19**

Asuntos: Iniciativas para reformar el primer párrafo del artículo 27; el cuarto y quinto párrafos del artículo 31 y el artículo 31 bis y se adiciona un artículo 25 bis, un tercer párrafo al artículo 27y un octavo párrafo al artículo 31 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Campeche; así como para reformar los artículos Trigésimo; Trigésimo bis; Trigésimo Tercero bis y se adiciona un artículo Vigésimo Octavo bis a la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche.

Promoventes: Diputados locales

"2020, Año del Centenario del Natalicio de Román Piña Chan"

H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CAMPECHE
P R E S E N T E

Vista la documentación que integra los expedientes de cuenta, formado con motivo de cinco iniciativas, para reformar el primer párrafo del artículo 27; el cuarto y quinto párrafos del artículo 31, el artículo 31 bis y adicionar un artículo 25 bis; un tercer párrafo al artículo 27 y un octavo párrafo al artículo 31 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Campeche; así como para reformar los artículos Trigésimo, Trigésimo bis y Trigésimo Tercero bis; y adicionar un artículo Vigésimo Octavo bis a la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche, promovidas por los diputados Nelly del Carmen Márquez Zapata del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional; Dora María Uc Euán y Óscar Eduardo Uc Dzul de la representación legislativa del Partido Nueva Alianza; María del Carmen Guadalupe Torres Arango y Leonor Elena Piña Sabido del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional y Sofía del Jesús Taje Rosales del grupo parlamentario del Partido MORENA.

Las comisiones que dictaminan, con fundamento en el artículo 54 fracción IV de la Constitución Política del Estado de Campeche y en los numerales 33 y 34 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado y, una vez valoradas las iniciativas de referencia, someten a la consideración del Pleno el presente dictamen.

Resolutivo cuyo procedimiento de análisis se sustenta en los siguientes

ANTECEDENTES

1.- Que con fecha 20 de febrero de 2019, la diputada Nelly del Carmen Márquez Zapata del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional presentó, una iniciativa para adicionar un artículo 25 bis y una fracción XIII al artículo 46 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Campeche y adicionar un artículo Vigésimo Octavo bis y una fracción XII al artículo Cuadragésimo Sexto de la Ley de

los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche .

2. Que con fecha 1 de octubre de 2019, la diputada María del Carmen Guadalupe Torres Arango del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional presentó ante el pleno legislativo su iniciativa para reformar el artículo 27 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Campeche; así como los artículos Trigésimo y Trigésimo Tercero de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche

3. Que con fecha 7 de noviembre de 2019, los diputados Óscar Eduardo Uc Dzul y Dora María Uc Euán de la representación legislativa del Partido Nueva Alianza, presentaron una iniciativa para reformar el párrafo cuarto del artículo 31 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Campeche.

4. Que con fecha 21 de noviembre de 2019, la diputada Leonor Elena Piña Sabido del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, presentó una iniciativa para reformar los párrafos cuarto y quinto al artículo 31 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Campeche y los artículos Trigésimo y Trigésimo bis de la ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche

5. Que con fecha 4 de marzo del 2020, la diputada Sofía del Jesús Taje Rosales del grupo parlamentario del partido MORENA, presentó ante el Congreso del Estado diversa iniciativa para adicionar un tercer párrafo al artículo Trigésimo bis de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche, así como adicionar el artículo 31 quater a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Campeche.

6. Que a dichas iniciativas en su oportunidad se les dio lectura íntegra a sus textos ante el pleno legislativo, turnándolas a estas comisiones para su estudio y dictamen.

7.- En ese estado de trámite se emite este resolutivo, de conformidad con los siguientes:

C O N S I D E R A N D O S

PRIMERO.- Que las promociones que nos ocupan no contravienen disposición alguna de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y tienen fundamento en el artículo 54 fracción IV de la Constitución Política del Estado.

SEGUNDO.- Que los promoventes están facultados para instar iniciativas de ley, decreto o acuerdo en términos del artículo 46 fracción II de la Constitución Política del Estado.

TERCERO.-. Con fundamento en lo previsto por los artículos 33 y 34 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado, estas comisiones de Puntos Constitucionales y Control Interno de Convencionalidad y de, Trabajo y Previsión Social son competentes para conocer y resolver sobre las iniciativas de origen.

CUARTO.-. Que en virtud de que las iniciativas son coincidentes en su materia, quienes dictaminan acordaron acumular los planteamientos de dichas iniciativas de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Campeche y de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche, condesándolas en un sólo proyecto de decreto, como lo permite el artículo 43 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Campeche, que instituye que cuando existan varias iniciativas sobre un mismo asunto o materia cuyos temas se relacionen entre sí, procederá su acumulación para ser analizadas, discutidas y resueltas todas ellas de manera conjunta.

QUINTO. – Considerando que se reúnen los extremos señalados en el artículo 38 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado, procede la excusa de oficio de las diputadas María del Carmen Guadalupe Torres Arango, Dora María Uc Euán y Leonor Elena Piña Sabido, por tratarse de promoventes, a efecto de dar cumplimiento a la garantía de seguridad jurídica consistente en la imparcialidad de los actos jurídico-legislativos del Congreso del Estado, dado que la promovente es parte interesada y, a su vez, integrante de uno de los órganos que dictamina; en consecuencia y con fundamento en el invocado artículo 38, se designó para integrarse a este proceso de dictamen a los diputados Álvar Eduardo Ortiz Azar de la representación legislativa del Partido Verde Ecologista de México y Karla Guadalupe Toledo Zamora del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, respectivamente.

SEXTO.- Que la iniciativa presentada por la diputada Nelly del Carmen Márquez Zapata del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional, tiene como propósito incluir la jornada laboral flexible tanto en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado como en la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado, misma que en su exposición de motivos señala que la Organización Internacional del Trabajo, así como diversos Tratados Internacionales, han establecido que la jornada laboral mínima debe ser de 48 horas a la semana aproximadamente; es decir,8 horas diarias en promedio. Por lo tanto, en los últimos años se han desarrollado sistemas de trabajo flexible, lo que ha propiciado que la semana estándar laboral tenga tendencia de ser menos frecuente en las relaciones laborales. Entre los nuevos tipos de flexibilidad laboral, se identifican dos modalidades de ordenamiento del tiempo de trabajo similares, a saber: El sistema de tiempo flexible y el sistema de cuentas de ahorro del tiempo trabajado, este último más conocido como “banco de horas”. Los sistemas básicos de tiempo flexible

permiten que los trabajadores, basándose en necesidades de fuerza mayor y dentro de límites prefijados, puedan optar por modalidades de horario y lugar de trabajo.

SÉPTIMO. - Ahora bien, la Organización Mundial de la Salud declaró el pasado 11 de marzo, como pandemia global al Coronavirus COVID-19, en razón de su capacidad de contagio a la población en general, por lo que el desplazamiento cotidiano de las personas a sus centros de trabajo, así como la concentración de individuos al interior de los mismos, incrementa la probabilidad de exposición y transmisión del virus.

Por lo tanto el 31 de marzo de este año el Consejo de Salubridad General emitió medidas extraordinarias en todo el territorio nacional, tales como la suspensión inmediata de actividades en los sectores público, privado y social, con excepción de aquellas que son directamente necesarias para atender la emergencia sanitaria así como la seguridad pública, los servicios básicos y los de protección civil. Derivado de ello, una de las alternativas, gracias a las tecnologías de la información y comunicación, es que se posibilita que las instituciones públicas y privadas establezcan modalidades de trabajo que no requieran necesariamente la presencia del personal en el centro laboral, lo que redunda en la protección de la salud de la ciudadanía, así como de los propios trabajadores y sus familias, por lo que el teletrabajo se ha convertido en las últimas semanas en una tendencia para evitar la propagación del coronavirus, entre otras medidas implementadas como son los horarios flexibles, las jornadas reducidas y los días de ausencia.

OCTAVO.- Derivado de lo anterior y retomando la preocupación de la legisladora promovente de establecer jornadas laborables flexibles en beneficio de los trabajadores, estas comisiones, consideran viable la propuesta de adicionar esta modalidad laboral en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado, así como en la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado, cuando las circunstancias que imposibiliten el normal desarrollo de las actividades de las dependencias y/o trabajadores así lo ameriten, como es la situación de emergencia sanitaria que estamos viviendo, o en el caso de alguna contingencia climatológica que exponga la salud y la seguridad de los trabajadores, con la finalidad de garantizar su derecho a la salud como lo señala el artículo 4° de la Constitución Política Federal.

Por lo que respecta a destinar el 5% de las plazas para contratar estudiantes, esta propuesta queda pendiente en virtud de su impacto presupuestal, dado que las condiciones económicas que imperan por el momento obligan a las entidades públicas a estimar únicamente aquellas plazas necesarias para el sector salud, seguridad pública y educación siempre y cuando sean autorizadas por la Ley de Presupuesto de Egresos como lo señala el inciso b) de la fracción II del artículo 10 de la Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y los Municipios, que establece

que en materia de servicios personales, las entidades federativas tomarán las previsiones presupuestales oportunas para cubrir los incrementos salariales, la creación de plazas y otras medidas económicas de índole laboral; dichas previsiones serán incluidas en un capítulo específico del Presupuesto de Egresos correspondiente.

NOVENO.- Por lo que respecta a la iniciativa de la diputada María del Carmen Guadalupe Torres Arango del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, cuyo objeto es otorgar a la mujer trabajadora la opción, en caso de que así lo decida, de transferir días de descanso prenatal para después del parto, en virtud de que toda trabajadora debe disfrutar de un embarazo saludable y dar a luz sin contratiempo. Para ello, la protección de la maternidad en el trabajo respalda esta aspiración, ya que garantiza que las actividades laborables de la mujer no supongan un riesgo para su salud y que su función procreadora no vaya en detrimento de la seguridad económica.

Ahora bien, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que las normas en materia de derechos humanos deben interpretarse al amparo de la misma constitución y de los tratados internacionales en la materia suscritos por el Estado Mexicano, procurando en todo momento favorecer a las personas con la protección más amplia, conforme al principio pro persona. Por lo tanto es de importancia el cuidado, la atención y la protección social que la mujer debe recibir durante el ciclo de gestación y lactancia, aún más cuando la persona desempeña alguna labor económicamente remunerada.

En ese sentido por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, se modificó la fracción II, del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de permitir a las trabajadoras embarazadas transferir hasta 4 semanas de descanso previas al parto, para después del mismo. Dicha modificación reconoce como una prestación de seguridad social de las mujeres trabajadoras, el derecho de elegir la forma en que podrán disfrutar de la licencia de maternidad, siempre y cuando su condición de salud lo permita, posibilitando que permanezcan más tiempo con el recién nacido a fin de contribuir a su desarrollo físico, psicológico y emocional en su primera etapa de vida.

Por lo que se consideró reconocer una práctica frecuente y en beneficio del embarazo que a solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización del médico de la seguridad social o del servicio de salud que otorgue la entidad pública o de un médico particular, tomando en cuenta la naturaleza del trabajo que desempeñe, se establece la posibilidad de transferir hasta un mes de descanso previas al parto para después del mismo.

DÉCIMO.- En ese orden de ideas y con el propósito de brindar mayor protección a las mujeres trabajadoras, se incorpora a nuestra legislación burocrática que, en caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá extenderse de hasta dos meses posteriores al parto, previa presentación de certificado médico correspondiente.

Por lo que estas comisiones estiman procedente otorgar a las mujeres trabajadoras, mejores condiciones laborales al establecer en las dos leyes locales en materia burocrática, las mismas previsiones para en el cuidado del embarazo, acorde con lo que señala la Ley Federal del Trabajo.

Por cuanto a la diversa propuesta de reformas referente a la licencia de maternidad para aumentarla de seis a siete semanas antes y de seis a siete semanas después del parto, similar propuesta se encuentra en comisiones de la Cámara de Senadores relativo a reformas a la Ley Federal del Trabajo, en cuyo dictamen los senadores se fundamentan en las razones de impacto presupuestal que tendría el Instituto Mexicano del Seguro Social según nota de análisis actuarial, de la cual se desprende que: "*.. la aprobación del presente decreto traerá consigo una significativa carga económica o presupuestal para la dependencia y para el gobierno federal en turno, así como para las futuras administraciones por lo que resulta compleja su viabilidad por las repercusiones para las personas empleadoras y las dependencias en quienes recae la responsabilidad de otorgar dicho beneficio que representaría un impacto financiero para el IMSS de 4, 892 millones de pesos en promedio anual, durante los próximos treinta años…"* Por lo que lógicamente y en sus proporciones guardadas, esa circunstancia se repetiría en el ámbito estatal, lo que motiva a dejar pendiente su aprobación ante el Pleno. Por lo que estas comisiones no dictan resolución al respecto dejando a salvo los derechos de la promovente, sin embargo toda vez que la intención de la legisladora es abonar a que las madres trabajadores atiendan a sus hijos recién nacidos, así como de una mejor recuperación física, se considera la posibilidad de otorgar, a petición de la trabajadora, quince días más sin goce de sueldo posteriores al vencimiento de las licencias ya otorgadas por ley, sin afectaciones presupuestales para las entidades públicas.

DÉCIMO PRIMERO.- Ahora bien, los diputados Óscar Eduardo Uc Dzul y Dora María Uc Eúan de la representación legislativa del Partido Nueva Alianza y la diputada Leonor Elena Piña Sabido del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, coinciden en sus planteamientos, respecto al permiso por paternidad de los trabajadores. Asimismo, en sus respectivas exposiciones de motivos señalan que en la actualidad cuando se habla de desigualdad entre hombres y mujeres, generalmente pensamos que son las mujeres quienes sufren algún acto de injusticia por su condición misma; sin embargo, si analizamos las circunstancias reales que nos rigen como sociedad, podemos percibir, que también existen asignaturas pendientes a favor de los padres. En ese sentido, tenemos que la desigualdad entre los permisos

de padres y madres para la atención infantil (llámense de paternidad, de maternidad o parentales), son una pieza clave en todo el engranaje que consolida las desigualdades laborables. Esta importancia se deriva de que los permisos inciden en ese momento crucial en el que se instalan los roles de género en el seno de la pareja.

DÉCIMO SEGUNDO. Derivado de lo anterior, podemos señalar que la participación del padre en los primeros días del nacimiento del menor es fundamental, como lo es en todas las etapas del desarrollo del mismo. El hecho de que los padres tengan una mayor participación en la familia, es beneficioso para el desarrollo del menor, si los padres participan activamente desde el período gestacional, el parto y el postparto, se estarán involucrando desde el principio en el cuidado, la crianza y educación de los hijos, pues el momento de intimidad que vivirán ambos padres junto al recién nacido, es la primera oportunidad que tendrán para verse como familia. Tal es el caso de los trabajadores al servicio del Estado que tienen un rol paterno en el seno familiar. De ahí, la necesidad de entender los contextos y sustentos legales existentes en este tema, por lo que, cuando hablamos de permiso de paternidad, nos referimos al periodo breve de tiempo que se le concede al padre inmediatamente después del nacimiento de su hijo, para atender a éste y a la madre.

Al respecto cabe destacar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación es una de las instituciones pioneras en responder a este problema, al incluir desde el año 2008 el derecho de los trabajadores a obtener licencia con goce de sueldo por el nacimiento o adopción de un hijo o hija, la cual se denominó “licencia de paternidad”.

DÉCIMO TERCERO.-. En ese sentido, tanto la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado como la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado otorgan el derecho a los padres trabajadores de un permiso por paternidad por cinco días naturales, por lo que como podemos observar difiere con el término de *“días laborables”* que señala la ley Federal del Trabajo respecto a los permisos por paternidad.

Por lo que, estos órganos que dictaminan consideran procedente homologar el término “laborables” que establece la Ley Federal del Trabajo con el referido artículo 31 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado y en consecuencia, reformar también los artículos TRIGÉSIMO, TRIGÉSIMO bis y TRIGÉSIMO TERCERO bis de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado, con la finalidad de tener nuestras leyes locales burocráticas armonizadas entre sí. Asimismo, queda resumido el procedimiento simplificado propuesto para acreditar los permisos por paternidad, por nacimiento ó adopción, coincidente con el ya previsto en la ley, por cuanto beneficia al trabajador en razón de su sencillez.

Por cuanto a la propuesta de aumentar cinco días más para hacer un total de diez días el goce de la licencia de paternidad, por nacimiento ó adopción. Estas comisiones consideran parcialmente viable el planteamiento de referencia, acordando que este derecho continúe siendo de cinco días laborables continuos con goce de sueldo para los padres trabajadores, como se desprende de la Ley Federal del Trabajo, pero dado que la intención de la promovente es fomentar la conciliación entre el ámbito laboral y familiar de los trabajadores, se incorpora la posibilidad de permitir el goce de cinco días adicionales solo que estos últimos serían sin goce de sueldo y a solicitud de parte. Y por lo que respecta a las trabajadoras en caso de adopción de un infante, de conformidad con lo que establece la fracción II bis del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, es procedente conceder licencia de un mes y medio con goce de sueldo, posterior al día en que reciban al infante.

DÉCIMO CUARTO.- Por lo que respecta a la propuesta de la diputada Sofía del Jesús Taje Rosales del grupo parlamentario de MORENA, pretende otorgar a los trabajadores la posibilidad de un permiso de una hora para asistir diariamente a los centros escolares a recibir a sus hijos al concluir el horario de clases.

DÉCIMO QUINTO.- Por lo que siguiendo en esa vertiente de orientación familiar y considerando el objetivo de la iniciativa, por lo que respecta al entorno laboral, estas comisiones encuentran parcialmente viable la iniciativa de referencia, toda vez que con ello se abonan beneficios a favor de los trabajadores y trabajadoras del Estado y Municipios, concediendo la posibilidad de otorgar un permiso de 60 minutos para acudir a un centro escolar a recibir a sus hijos al concluir el horario de clase del día.

La modalidad aceptada tiene la intención de apoyar el interés de la legisladora cuidando no generar condiciones de ausentismo que relajen el servicio público que prestan las dependencias gubernamentales y para no quebrantar el interés general anteponiendo el interés particular del trabajador, procurando guardar un equilibrio sano entre las eventuales necesidades de un trabajador y las responsabilidad que implica el servicio público.

No se consideró pertinente resolver de la propuesta original sobre la porción que dice:**"….** ***que el tiempo de duración de este permiso, sea descontado de la jornada laboral diaria del trabajador****."*, en razón de que implicaría una reducción de la jornada laboral, lo que generaría una desigualdad de horarios entre los trabajadores con implicaciones legales de inequidad.

DÉCIMO SEXTO.- Estas comisiones realizaron ajustes de redacción y de técnica legislativa a los proyectos de decretos originalmente planteados, mismos que a continuación se señalan:

- Se incorpora a la legislación estatal en materia burocrática, la modalidad de jornada laboral flexible sólo en los casos de una declaratoria de emergencia sanitaria o como consecuencia de perturbaciones climatológicas u orogénicas, o derivadas de otras contingencias que imposibilite el normal desarrollo de las actividades de las dependencias y/o los trabajadores, y para que estos cumplan con sus funciones desde su domicilio siempre y cuando la naturaleza de las labores así lo permita.

- Derivado del análisis, quienes dictaminan consideran adicionar un tercer párrafo al artículo 27 y el artículo 31 bis de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado, así como el artículo Trigésimo Tercero bis de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche, para uniformar en ambas leyes el término de "días laborables continuos" con los artículos originalmente planteados en los respectivos proyectos de decreto.

DÉCIMO SÉPTIMO.- Que de conformidad con lo que establece el artículo 16 de la Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y sus Municipios y, 23 de la Ley de Disciplina Financiera y Responsabilidad Hacendaria del Estado de Campeche y sus Municipios, las iniciativas de referencias no generarán impacto presupuestal, puesto que se trata de disposiciones que no producen obligaciones económicas adicionales para el Estado lo que hace viable su aprobación.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, es de dictaminarse y se

DICTAMINA

PRIMERO: Se consideran viables atender las iniciativas que origina este resolutivo.

SEGUNDO: En consecuencia, estas comisiones proponen al Pleno del Congreso del Estado la emisión del siguiente proyecto de

DECRETO

La LXIII Legislatura del Congreso del Estado de Campeche, decreta:

Número_____

PRIMERO: Se **reforman** el primer párrafo del artículo 27; el cuarto y quinto párrafos del artículo 31, y el artículo 31 bis y, se **adicionan** un artículo 25 bis, un tercer párrafo al artículo 27 y un octavo párrafo al artículo 31 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Campeche, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 25 bis.- En caso de una declaratoria de emergencia sanitaria o como consecuencia de perturbaciones climatológicas u orogénicas, o derivadas de otras circunstancias que imposibiliten el normal desarrollo de las actividades de las dependencias y/o de los trabajadores, de común acuerdo podrán optar por cumplir el horario de trabajo en la modalidad de jornada laboral flexible, para que los trabajadores cumplan con sus funciones desde su domicilio siempre y cuando la naturaleza de las labores así lo permita.

Entendiéndose como jornada flexible, aquella donde al trabajador se le permite, previo acuerdo con la entidad pública, desarrollar sus labores en un lugar distinto al de su centro de trabajo original, pudiendo cubrir su horario de labores de manera continua o discontinua, sin perjuicio de su salario y demás prestaciones y derechos.

ARTÍCULO 27.- Las mujeres embarazadas disfrutarán de un mes y medio de descanso antes de la fecha fijada para el parto y un mes y medio después del mismo, con goce de sueldo íntegro; **y a petición de parte, podrán disponer de quince días laborables continuos adicionales de descanso, estos últimos serán sin goce de sueldo. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue la entidad pública, tomando en cuenta la opinión de ésta y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta un mes de descanso previo al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta dos meses posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.**

Durante la ……

Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de un mes y medio con goce de sueldo, en caso de adopción de un infante, contados a partir de la entrega física del menor, circunstancia que deberá acreditarse con el documento emitido por la autoridad correspondiente. Cuando no se ejerza el derecho a gozar del permiso por maternidad o adopción, en ningún caso podrá reclamarse pago compensatorio alguno derivado de dicha situación.

ARTÍCULO 31.-El trabajador con más de seis meses**……**

Si la relación**……..**

Tratándose **……**

Los trabajadores tendrán derecho de un permiso por paternidad con goce de sueldo **por cinco días laborables continuos,** contados a partir del nacimiento del hijo, con objeto de atender las necesidades de su cónyuge o concubina después del parto **y a petición de parte, podrán disponer de cinco días laborables continuos adicionales de descanso, estos últimos serán sin goce de sueldo.** Para hacer uso de este derecho se deberá presentar el comprobante de alumbramiento o nacimiento del hijo.

Los trabajadores tendrán derecho a un permiso de cinco días **laborables continuos** con goce de sueldo, en el caso de la adopción de un infante, contados a partir de la entrega física del menor, circunstancia que deberá acreditarse con el documento emitido por la autoridad correspondiente y, **a petición de parte, podrán disponer de cinco días laborables continuos adicionales de descanso, estos últimos serán sin goce de sueldo**,. Cuando no se ejerza el derecho a gozar del permiso por paternidad o adopción, en ningún caso podrá reclamarse pago compensatorio alguno derivado de dicha situación.

Lo dispuesto…….

Todos los trabajadores…..

Las trabajadoras o los trabajadores que acrediten tener hijos cursando educación preescolar o primaria, podrán gozar de un permiso con goce de sueldo hasta por sesenta minutos para ausentarse de su centro de labores con el fin de acudir a la institución escolar a retirar a sus hijos al concluir el horario de clases del día. Para ejercer esta prestación deberá presentarse la constancia de inscripción correspondiente en la que se especificará el horario de clases, debiendo hacerse el trámite por escrito ante el área administrativa que corresponda, cuyo encargado resolverá sobre la petición cuidando que no se quebrante la prestación del servicio público de que se trate.
Estas prestaciones si no se ejercen, no son acumulativas ni retroactivas.

ARTÍCULO 31 bis.- Los trabajadores, sin distinción de sexo, tendrán derecho de un permiso con goce de sueldo de cinco días **laborables continuos** por fallecimiento de padres, hijos, cónyuges o concubinos. Para facilitar el ejercicio de este derecho se deberá dar aviso por escrito al superior jerárquico inmediato o a la unidad administrativa que corresponda.

SEGUNDO.- Se **reforman** los artículos Trigésimo; Trigésimo bis; Trigésimo Tercero bis y se **adiciona** un artículo Vigésimo Octavo bis a la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche, para quedar como sigue:

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO bis.- JORNADA LABORAL FLEXIBLE. En caso de una declaratoria de emergencia sanitaria o como consecuencia de perturbaciones climatológicas u orogénicas, o derivadas de otras circunstancias que imposibiliten el normal desarrollo de las actividades de las dependencias y/o trabajadores, de común acuerdo podrán optar por cumplir el horario de trabajo en la modalidad de jornada laboral flexible, para que los trabajadores cumplan con sus funciones desde su domicilio siempre y cuando la naturaleza de las labores así lo permita.

Entendiéndose como jornada flexible, aquella donde al trabajador se le permite, previo acuerdo con la entidad pública, desarrollar sus labores en un lugar distinto al de su centro de trabajo original, pudiendo cubrir su horario de labores de manera continua o discontinua, sin perjuicio de su salario y demás prestaciones y derechos.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO.- PERIÓDO PRENATAL. Las mujeres embarazadas disfrutarán de un mes y medio de descanso antes de la fecha fijada para el parto y un mes y medio después del mismo, con goce de sueldo íntegro**, y a petición de parte, podrán disponer de quince días laborables continuos adicionales de descanso, estos últimos serán sin goce de sueldo. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue la entidad pública, tomando en cuenta la opinión de ésta y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta un mes de descanso previo al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta dos meses posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.** Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

Los trabajadores del sexo masculino tendrán derecho a un permiso por paternidad con goce de sueldo por **cinco días laborables continuos,** contados a partir del nacimiento del hijo con objeto de atender las necesidades de su cónyuge o concubina después del parto, **y a petición de parte, podrán disponer de cinco días laborables continuos adicionales de descanso, estos últimos serán sin goce de sueldo**. Para hacer uso de este derecho se deberá presentar el comprobante de alumbramiento o nacimiento del hijo, dentro de los tres días hábiles siguientes.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO bis.- PERMISOS PARA LOS PADRES TRABAJADORES.

Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de un mes y medio con goce de sueldo, en caso de adopción de un infante, contados a partir de la entrega física del menor. En el caso de los trabajadores tendrán derecho de un permiso de cinco días **laborables continuos** con goce de sueldo en el caso de la adopción de un infante, contadas a partir de la entrega física del menor, circunstancia que deberá acreditarse con el documento emitido por la autoridad correspondiente **y, a petición de parte, podrán disponer de cinco días laborables continuos adicionales de descanso, estos últimos serán sin goce de sueldo.** Cuando no se ejerza el derecho a gozar del permiso por paternidad o adopción, en ningún caso podrá reclamarse pago compensatorio alguno derivado de dicha situación.

Todos los trabajadores tendrán derecho de un permiso con goce de sueldo para acudir una vez al mes a reuniones escolares de sus hijos que se encuentren cursando educación preescolar, primaria, secundaria y media superior; para justificar este permiso, bastará con presentar constancia de asistencia expedida por el centro educativo, dentro de los tres días hábiles siguientes.

Las trabajadoras o los trabajadores que acrediten tener hijos cursando educación preescolar o primaria, podrán gozar de un permiso con goce de sueldo hasta por sesenta minutos para ausentarse de su centro de labores con el fin de acudir a la institución escolar a retirar a sus hijos al concluir el horario de clases del día. Para ejercer esta prestación deberá presentarse la constancia de inscripción correspondiente en la que se especificará el horario de clases, debiendo hacerse el trámite por escrito ante el área administrativa que corresponda, cuyo encargado resolverá sobre la petición cuidando que no se quebrante la prestación del servicio público de que se trate.

Estas prestaciones si no se ejercen, no son acumulativas ni retroactivas.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO bis.- DÍAS ECONÓMICOS POR FALLECIMIENTO. Los trabajadores, sin distinción de sexo, tendrán derecho de un permiso con goce de sueldo de cinco días **laborables continuos** por fallecimiento de padres, hijos, cónyuges o concubinos. Para facilitar el ejercicio de este derecho se deberá dar aviso por escrito al superior jerárquico inmediato o a la unidad administrativa que corresponda

TRANSITORIOS

Primero. El presente decreto entrará en vigor a los tres días después de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Campeche.

Segundo. Se derogan todas las disposiciones legales y reglamentarias del marco jurídico estatal, en lo que se opongan al contenido del presente decreto.

ASÍ LO RESUELVE LAS COMISIONES DE PUNTOS CONSTITUCIONALES Y CONTROL INTERNO DE CONVENCIONALIDAD Y DE, TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. - PALACIO LEGISLATIVO, CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE, CAMPECHE, A LOS CATORCE DÍAS DEL MES DE JULIO DEL AÑO DOS MIL VEINTE. - - - - - - - - - - - - - - - - - -

**PUNTOS CONSTITUCIONALES Y
CONTROL INTERNO DE CONVENCIONALIDAD**

Dip. Emilio Lara Calderón.
Presidente

Dip. José Luis Flores Pacheco.
Secretario

Dip. Álvar Eduardo Ortiz Azar.
Primer Secretario
(por excusa de ley de la Dip. María del C. Guadalupe Torres Arango)

Dip. Merck Lenin Estrada Mendoza.
Segundo Secretario

Dip. Karla Guadalupe Toledo Zamora
Tercera Secretaria
(por excusa de ley de la Dip. Leonor Elena Piña Sabido)

TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Dip. Rashid Trejo Martínez.
Presidente

Dip. Karla Guadalupe Toledo Zamora.
Secretaria
(por excusa de ley de la Dip. Leonor Elena Piña Sabido)

Dip. Jorge Alberto Nordhausen Carrizales.
Primer Secretario

Dip. Luis Alonso García Hernández.
Segundo Secretario

Dip. Álvar Eduardo Ortiz Azar
Tercer Secretario
(por excusa de ley de la Dip. Dora María Uc Eúan)

Nota: Esta hoja corresponde a la última página de dictamen del expediente **415/LXIII/03/20 y sus acumulados 135/LXIII/02/19, 289/LXIII/10/19, 324/LXIII/11/19** Y **336/LXIII/11/19, relativo a** cinco iniciativas, para reformar el primer párrafo del artículo 27; el cuarto y quinto párrafos del artículo 31 y el artículo 31 bis y adicionar un artículo 25 bis y un octavo párrafo al artículo 31 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Campeche; así como para reformar los artículos Trigésimo y Trigésimo bis; y adicionar un artículo Vigésimo Octavo bis a la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche, promovidas por los diputados Nelly del Carmen Márquez Zapata del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional; Dora María Uc Euán y Óscar Eduardo Uc Dzul de la representación legislativa del partido Nueva Alianza; María del Carmen Guadalupe Torres Arango y Leonor Elena Piña Sabido del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional y Sofía de Jesús Taje Rosales del grupo parlamentario del Partido MORENA, respectivamente.