

**CIUDADANÍA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN
QUE NOS ACOMPAÑAN**

**DIPUTADO PRESIDENTE, INTEGRANTES DE
LA MESA DIRECTIVA DEL CONGRESO DEL
ESTADO DE TLAXCALA COMPAÑERAS Y
COMPAÑEROS DIPUTADOS**

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Diputada Lorena Ruíz García, Integrante del Grupo Parlamentario del Partido Político Movimiento de Regeneración Nacional (MORENA), de la LXV Legislatura del Congreso del Estado de Tlaxcala; con fundamento en lo dispuesto por los artículos 46 fracción I, 47, 48 y 54 fracciones II y III de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala; 9 fracción II, 10 Apartado A, incisos I y II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Tlaxcala; y 114 del Reglamento Interior del Congreso del Estado de Tlaxcala, someto a consideración del Pleno de esta Soberanía, la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 47 Y SE ADICIONAN UN PÁRRAFO TERCERO AL ARTÍCULO 37 Y EL ARTÍCULO 37 BIS A LA LEY LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE TLAXCALA Y SUS MUNICIPIOS, EN MATERIA DE PERMISO LABORAL CON GOCE DE SUELDO PARA MUJERES EN MATERIA DE IGUALDAD SUSTANTIVA**, lo anterior al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.**I. Planteamiento del problema**

La violencia contra las mujeres constituye una violación de derechos humanos y una expresión de las desigualdades estructurales que persisten y limitan su autonomía, seguridad, integridad y capacidad para desarrollar una vida libre de violencia.

El acceso efectivo a la justicia implica que las mujeres puedan acudir a las instituciones encargadas de recibir denuncias, investigar delitos, emitir medidas de protección, practicar diligencias y resolver controversias, sin que ello represente poner en riesgo su empleo, salario, antigüedad o estabilidad laboral.

Esta dimensión adquiere especial relevancia tratándose de las mujeres que trabajan en el servicio público estatal y municipal, quienes pueden encontrarse frente a un contexto particularmente complejo: para denunciar una situación de violencia familiar o de género que, inclusive, pueda poner en riesgo su vida; solicitar una orden de protección; acudir a una audiencia; comparecer ante el Ministerio Público; ratificar una denuncia; participar en una diligencia pericial o realizar actuaciones relacionadas con la representación de algún niño, niña o adolescente, requieren disponer de tiempo dentro de su jornada laboral.

La legislación laboral vigente reconoce actualmente nueve días de permiso al año con goce íntegro de sueldo para la atención de asuntos particulares, sujetos a reglas de anticipación y autorización.¹ Sin embargo, esta figura no fue diseñada específicamente para garantizar el acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia y puede resultar insuficiente cuando se trata de actuaciones determinadas por autoridades ministeriales, judiciales o administrativas que no necesariamente, pueden programarse con tres días de anticipación.

La ausencia de una regulación específica puede generar que una mujer inserta en el servicio público deba elegir entre cumplir con una diligencia indispensable para su seguridad o para ejercer la representación de los derechos de alguna niña, niño o adolescente, o conservar íntegramente su salario y evitar consecuencias laborales.

¹ Congreso del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala. (2026). Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, artículo 37. Última reforma publicada el 5 de junio de 2026. Texto vigente de la Ley Laboral

El problema adquiere mayor dimensión cuando se considera que la violencia contra las mujeres en Tlaxcala representa una problemática importante por la dimensión de las cifras que revelan diversas fuentes.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) en 2021 el 68.6 % de las mujeres de 15 años y más en Tlaxcala había experimentado al menos un incidente de violencia a lo largo de su vida y 42.7 % había experimentado violencia durante los doce meses anteriores al levantamiento de la encuesta.²

En materia laboral, la misma encuesta reportó que 27.4 % de las mujeres de 15 años y más había experimentado violencia en el trabajo a lo largo de su vida laboral. El porcentaje correspondiente a los doce meses previos fue de 22.5 %. La discriminación constituyó uno de los principales componentes de la violencia laboral.³

La ENDIREH también muestra la dimensión de la falta de denuncia. En Tlaxcala, entre las mujeres que experimentaron violencia física o sexual, 90.3 % de quienes la vivieron en el ámbito laboral no solicitaron apoyo ni presentaron una queja o denuncia, frente a sólo 9.7 % que sí lo hizo. En el ámbito familiar, 84.5 % no solicitó apoyo ni denunció, mientras que en el ámbito de pareja la proporción fue de 79.1 %.⁴

Estos datos constituyen una expresión concreta de la denominada cifra negra de la violencia: una proporción considerable de los hechos no llega al conocimiento de las autoridades.

² Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021. ENDIREH. Tlaxcala. INEGI. Resultados ENDIREH 2021 Tlaxcala

³ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021. ENDIREH. Tlaxcala, pp. 13-14. Resultados sobre violencia laboral en Tlaxcala

⁴ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021. ENDIREH. Tlaxcala, p. 18. Resultados sobre denuncia y solicitud de ayuda

Las razones para no acudir ante las instituciones son diversas. En Tlaxcala, el principal motivo declarado entre las mujeres que experimentaron violencia laboral fue considerar que se trató de algo sin importancia o que no les afectó, con 24.5 %. A nivel nacional, dentro de las mujeres que experimentaron violencia laboral y no solicitaron apoyo ni denunciaron, 22.2 % señaló miedo a las consecuencias o amenazas; 13.4 % manifestó que pensó que no le creerían o que le dirían que era su culpa; 12.9 % refirió vergüenza y 12.4 % indicó que no sabía cómo o dónde denunciar.⁵

Entre los motivos considerados por la propia ENDIREH también se encuentra que la persona no tenía tiempo o consideraba que denunciar implicaba una pérdida de tiempo.⁶

Esta información resulta especialmente relevante para el ámbito laboral, porque el tiempo constituye un recurso indispensable para que una mujer pueda materializar su decisión de acudir ante las autoridades a denunciar si es víctima de violencia y con ello, elevar las posibilidades de contar con protección.

Por ello, cuando el ejercicio del derecho de acceso a la justicia puede implicar descuentos salariales, ausencia injustificada, afectación de estímulos, cuestionamientos laborales, pérdida de prestaciones o temor a represalias, la relación laboral puede convertirse, indirectamente, en una barrera adicional para denunciar.

La presente iniciativa busca eliminar esa barrera.

II. Magnitud de la violencia contra las mujeres en Tlaxcala

Los registros administrativos confirman que la violencia contra las mujeres constituye un fenómeno que demanda respuestas institucionales permanentes.

⁵ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021. Principales resultados. INEGI. Principales resultados ENDIREH 2021

⁶ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021. Guía para la aplicación de los cuestionarios. INEGI. Guía ENDIREH 2021

De acuerdo con información del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP) incorporada al análisis estatal de violencia contra las mujeres, entre enero y octubre de 2024 Tlaxcala registró: 6 mil 273 llamadas de mujeres por violencia entre los que se encuentra abuso sexual, acoso u hostigamiento sexual, violación, violencia de pareja, violencia familiar.

Estas llamadas representan reportes de posibles incidentes y no equivalen a denuncias o carpetas de investigación, distinción que el propio Secretariado Ejecutivo establece expresamente.⁷

La magnitud de las llamadas relacionadas con violencia de pareja resulta particularmente significativa. De enero a octubre de 2024 se registraron 3,733 llamadas por este concepto, cifra que colocó a Tlaxcala en el lugar 17 a nivel nacional por número de llamadas y representó una tasa de 261 llamadas por cada 100 mil habitantes, superior a la media nacional de 175.6.⁸

Los registros de 2025 muestran que la problemática continuó presente. De enero a noviembre de ese año se reportaron en Tlaxcala 6,545 llamadas de emergencia relacionadas con distintas modalidades de violencia contra las mujeres, entre ellas 4,240 por violencia de pareja y 813 por violencia familiar.⁹

Los registros de emergencia deben analizarse junto con la información sobre investigaciones formales. En el periodo enero-septiembre de 2024, el Secretariado Ejecutivo reportó en Tlaxcala 99 carpetas de investigación por presuntos delitos

⁷ Gobierno del Estado de Tlaxcala. (2025). Segundo Dictamen del Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario, con información del Centro Nacional de Información del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, con corte a octubre de 2024. Segundo Dictamen del Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario

⁸ Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. (2024). Informe de violencia contra las mujeres: Incidencia delictiva y llamadas de emergencia al 9-1-1, corte a octubre de 2024. Datos citados en Gobierno del Estado de Tlaxcala (2025). Información estatal con datos del SESNSP

⁹ Sosa, S. (2025, 12 de octubre). De enero a agosto el 911 recibió 4,704 llamadas por violencia contra las mujeres en Tlaxcala. Gentetlx. El registro citado procede del Informe Mensual de Violencia contra las Mujeres: Incidencia delictiva y llamadas de emergencia al 911, del Centro Nacional de Información del SESNSP. Registro de llamadas 911 2025

cometidos contra mujeres; dentro de ellas se encontraban 19 por violencia familiar y 9 por violación, además de investigaciones por lesiones y otros delitos.¹⁰

La diferencia entre las llamadas de emergencia y las carpetas de investigación permite advertir que ambos registros miden fenómenos distintos: las primeras reflejan reportes de incidentes y las segundas investigaciones formalmente iniciadas. La brecha entre ambos registros también muestra la necesidad de eliminar obstáculos que dificultan que una mujer pueda transitar desde la situación de violencia hasta la búsqueda efectiva de protección y justicia.

III. El acceso a la justicia como obligación del Estado

El derecho de acceso a la justicia se encuentra reconocido por el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y debe interpretarse en relación con el principio de igualdad y no discriminación establecida en el artículo 1o., así como con el derecho de las mujeres a la igualdad sustantiva.

La reforma constitucional publicada el 15 de noviembre de 2024 fortaleció expresamente el mandato constitucional de igualdad sustantiva, perspectiva de género y derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.¹¹

Asimismo, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala reconoce la igualdad entre mujeres y hombres y la igualdad de oportunidades en materia de trabajo.¹²

¹⁰ La Jornada de Oriente. (2024, 3 de diciembre). SESNSP: se han iniciado 99 carpetas de investigación por presuntos delitos contra mujeres, de enero a septiembre de este año. Datos atribuidos al Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. Información sobre carpetas de investigación y llamadas 911

¹¹ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024). Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de los artículos 4o., 21, 41, 73, 116, 122 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de noviembre de 2024. Reformas constitucionales por artículo

¹² Congreso del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala. (2026). Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala. Constitución Política de Tlaxcala

La medida propuesta encuentra sustento también en la legislación local especializada.

La Ley que Garantiza el Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Tlaxcala establece como principios rectores la no discriminación, la autodeterminación y libertad de las mujeres, la igualdad sustantiva, la dignidad, la perspectiva de género, la no revictimización, la reparación integral y el principio pro persona.¹³

El reconocimiento de un permiso laboral específico permite trasladar estos principios al espacio donde se desarrolla una parte fundamental de la vida cotidiana de las mujeres: el trabajo.

IV. Perspectiva de género y acceso efectivo a la justicia

La perspectiva de género obliga a identificar aquellos obstáculos jurídicos, administrativos o institucionales que, aun cuando aparentemente sean neutrales, producen efectos diferenciados sobre las mujeres.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que juzgar con perspectiva de género implica reconocer las situaciones de desventaja histórica que pueden afectar a las mujeres y adoptar medidas para evitar que las normas y prácticas institucionales produzcan efectos discriminatorios.¹⁴

La obligación estatal también encuentra fundamento en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), particularmente en las obligaciones relacionadas con la eliminación de la discriminación y el acceso efectivo de las mujeres a mecanismos de protección y justicia.

¹³ Congreso del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala. (2026). Ley que Garantiza el Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Tlaxcala, artículo 11. Ley estatal de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia

¹⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2017). Juzgar con perspectiva de género. Concepto, aplicabilidad y metodología para cumplir dicha obligación (Registro digital 2013866, Tesis 1a. XXVII/2017 [10a.]). Semanario Judicial de la Federación. Criterio de la Suprema Corte sobre perspectiva de género

La Recomendación General núm. 33 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer señala que los Estados deben garantizar que los sistemas de justicia sean accesibles, disponibles, de buena calidad, eficaces y capaces de proporcionar recursos efectivos a las mujeres.¹⁵

En el mismo sentido, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará, reconoce que la violencia contra las mujeres constituye una violación de derechos humanos y establece obligaciones estatales de prevención, sanción y erradicación.¹⁶

Por tanto, garantizar que una mujer pueda acudir a denunciar, solicitar protección o comparecer ante una autoridad sin perder salario, ni enfrentar consecuencias laborales, constituye una medida concreta para hacer efectivo el acceso a la justicia.

V. Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo

México ratificó en 2022 el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, instrumento que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.¹⁷

El Convenio resulta particularmente relevante para esta iniciativa porque dispone que los Estados deben reconocer los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y, en la medida de lo razonablemente posible, mitigar sus efectos.

La Recomendación 206 de la OIT contempla entre las medidas que pueden adoptar los Estados las licencias para las víctimas de violencia doméstica, modalidades de

¹⁵ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2015). Recomendación general núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia (CEDAW/C/GC/33). Naciones Unidas. Recomendación General núm. 33 de CEDAW

¹⁶ Organización de los Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará. México ratificó la Convención en 1998. Texto de la Convención de Belém do Pará

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo. (2022, 6 de julio). Mexico ratifies ILO Convention on Violence and Harassment. OIT. Ratificación del Convenio 190 por México

trabajo flexibles y medidas temporales de protección frente a la terminación de la relación laboral.¹⁸

La propuesta para Tlaxcala se encuentra, por tanto, alineada con un estándar internacional que reconoce que la violencia que ocurre fuera del centro de trabajo también puede afectar directamente la permanencia, seguridad y desempeño laboral de las personas trabajadoras.

VI. La necesidad de una medida específica

La legislación laboral vigente establece en su artículo 37 nueve días de permiso anual con goce de sueldo para asuntos particulares. Sin embargo, la figura general no responde a las características de las actuaciones relacionadas con violencia.

En primer lugar, muchas actuaciones son determinadas por las autoridades y pueden ser notificadas con poca anticipación.

En segundo término, la trabajadora puede encontrarse en una situación de riesgo que requiere una respuesta inmediata.

En tercer lugar, acudir a una Fiscalía, Centro de Justicia para las Mujeres, juzgado o autoridad administrativa puede implicar varias actuaciones sucesivas: presentación de denuncia, ratificación, ampliación de declaración, entrevista, valoración psicológica, dictamen pericial, audiencia, notificación, solicitud o seguimiento de medidas de protección y diligencias relacionadas con el ejercicio de la representación de los derechos de alguna niña, niño o adolescente.

Finalmente, la utilización de los permisos ordinarios puede resultar insuficiente y obligar a la trabajadora a consumir una prestación destinada a asuntos particulares para atender una situación que constituye una obligación estatal de protección de derechos humanos.

La iniciativa propone, por ello, crear una figura laboral específica.

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo. (2020). Questions and answers: Violence and harassment in the world of work. La OIT señala que las medidas para mitigar los efectos de la violencia doméstica pueden incluir licencias para víctimas, modalidades flexibles de trabajo y protección temporal contra el despido. Orientaciones de la OIT sobre violencia doméstica y trabajo

VII. Contenido de la propuesta

Se propone adicionar un artículo 37 Bis a la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios para reconocer expresamente el derecho de las trabajadoras a un permiso de tres a cinco días hábiles, con goce íntegro de sueldo, cuando deban acudir ante autoridades competentes con motivo de:

- a) Presentar una denuncia o querrela por violencia familiar o de género;
- b) Ratificar, ampliar o dar seguimiento a una denuncia o declaración;
- c) Solicitar, tramitar o dar seguimiento a órdenes o medidas de protección;
- d) Comparecer a audiencias judiciales;
- e) Participar en diligencias ministeriales o judiciales;
- f) Acudir a la práctica, ratificación o ampliación de dictámenes periciales;
- g) Comparecer ante el Centro de Justicia para las Mujeres;
- h) Realizar actuaciones relacionadas con la protección o con el ejercicio de la representación de los derechos de alguna niña, niño o adolescente y personas dependientes cuando dichas actuaciones deriven de hechos de violencia familiar o de género.

El permiso deberá otorgarse sin afectación al salario, antigüedad, prestaciones, estímulos, vacaciones, evaluación del desempeño o cualquier otro derecho laboral.

Asimismo, se establece la posibilidad de prórroga cuando la autoridad competente haya emitido una medida u orden de protección cuya duración o ejecución requiera la continuidad de las actuaciones de la trabajadora.

VIII. Mecanismo de acreditación

La iniciativa propone un mecanismo sencillo y respetuoso de la privacidad.

Para acreditar la procedencia del permiso será suficiente presentar:

1. El acuse de recepción de la denuncia ante la Fiscalía General de Justicia del Estado o autoridad competente;
2. La constancia de inicio del trámite ante el Centro de Justicia para las Mujeres;
3. Una citación, requerimiento o constancia expedida por una autoridad ministerial, judicial, pericial o administrativa;
4. La constancia correspondiente a la solicitud o seguimiento de una orden o medida de protección; o
5. Cualquier documento oficial que permita acreditar la necesidad de comparecer ante una autoridad por hechos relacionados con violencia familiar o de género.

La autoridad laboral no podrá exigir una narración de los hechos, copias de declaraciones, datos del agresor, información médica, pericial o cualquier otro dato que resulte innecesario para justificar la ausencia.

IX. Confidencialidad y protección contra represalias

Uno de los elementos centrales de la propuesta consiste en impedir que el procedimiento para obtener el permiso se convierta en una nueva forma de exposición o revictimización.

Por ello, los documentos deberán incorporarse a un registro administrativo de carácter confidencial y con acceso restringido exclusivamente al personal que intervenga en la administración del permiso.

En el expediente laboral ordinario deberá asentarse únicamente la existencia del permiso y el fundamento de su procedencia, sin incorporar información sobre los hechos de violencia.

La información deberá tratarse conforme a la legislación aplicable en materia de protección de datos personales.

Asimismo, el ejercicio del derecho no podrá generar sanción, descuento salarial, cambio injustificado de adscripción, disminución de prestaciones, afectación de evaluación, hostigamiento, acoso, discriminación, terminación de la relación laboral o cualquier otra represalia.

X. Naturaleza de la medida

La medida tiene naturaleza laboral, administrativa y de protección de derechos humanos.

No constituye una licencia por incapacidad médica, ni pretende sustituir las medidas de protección que corresponde emitir a las autoridades competentes.

Su finalidad es garantizar que la mujer pueda ejercer derechos, que ya se encuentran reconocidos en el orden jurídico, particularmente los relacionados con la denuncia, la protección frente a la violencia y el acceso a la justicia.

XI. Impacto presupuestal

La presente iniciativa no contempla la creación de plazas, fondos, fideicomisos, unidades administrativas ni estructuras burocráticas adicionales.

Tampoco establece una transferencia presupuestal específica.

El permiso propuesto consiste en una prestación administrativa que justifica la ausencia de la trabajadora y mantiene el pago ordinario de su salario durante el periodo autorizado.

Por ello, la medida no implica por sí misma una erogación extraordinaria distinta de las remuneraciones ordinarias contempladas en los presupuestos de las dependencias, poderes públicos, municipios y ayuntamientos.

El costo institucional potencial de mantener una barrera laboral para acceder a la justicia debe contrastarse con la obligación constitucional y convencional del Estado de prevenir la violencia, garantizar la protección de las víctimas y evitar la revictimización.

XII. Derecho comparado y evolución legislativa

La propuesta se inscribe en una tendencia internacional orientada a reconocer que la violencia doméstica y de género tiene consecuencias directas sobre la vida laboral.

El Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206 reconocen expresamente la posibilidad de establecer licencias y otras medidas laborales para mitigar los efectos de la violencia doméstica.

En el ámbito federal mexicano, durante la LXVI Legislatura se han presentado iniciativas orientadas a reconocer permisos o licencias laborales para mujeres víctimas de violencia de género. Una iniciativa presentada en 2025 propuso hasta quince días hábiles con goce de sueldo y protección contra despido, coacción, intimidación, discriminación o represalias.¹⁹

Asimismo, se han presentado propuestas para reconocer permisos laborales destinados a atender requerimientos de autoridades, lo cual demuestra una evolución legislativa hacia la protección de las personas trabajadoras que necesitan ausentarse para cumplir obligaciones jurídicas.²⁰

La propuesta para Tlaxcala adopta una fórmula más focalizada: no crea una licencia abierta o indeterminada, sino un permiso vinculado a actuaciones oficiales derivadas de violencia familiar o de género o de representación de alguna niña, niño o adolescente, acreditado mediante documentos emitidos por las autoridades correspondientes.

XIII. Transversalidad de género

La transversalidad de género implica que la perspectiva de igualdad y no discriminación se incorpore en las políticas, normas y procedimientos de todas las

¹⁹ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2025). Proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de derecho a una licencia laboral para mujeres víctimas de violencia de género. Gaceta Parlamentaria, LXVI Legislatura. La propuesta planteó hasta quince días hábiles con goce de sueldo y protección contra represalias. Iniciativas sobre licencia laboral para mujeres víctimas de violencia de género.

²⁰ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2025). Proyecto de decreto que adiciona el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de ausencias laborales. Gaceta Parlamentaria, LXVI Legislatura. La propuesta planteó permisos para atender órdenes, citaciones, requerimientos o mandatos de autoridad sin afectación de derechos laborales. Iniciativas federales sobre permisos para atender requerimientos de autoridad

instituciones públicas, no únicamente en aquellas especializadas en derechos de las mujeres.

En este caso, la transversalidad significa que la protección de las mujeres víctimas de violencia debe alcanzar también el ámbito laboral.

Una mujer puede tener reconocida legalmente la posibilidad de denunciar, solicitar una orden de protección, o acudir a una audiencia en el ejercicio de la representación de alguna niña, niño o adolescente; sin embargo, ese derecho será materialmente limitado si para ejercerlo debe arriesgar su salario o su empleo.

La reforma busca cerrar esa brecha entre el reconocimiento formal del derecho y su ejercicio efectivo.

XIV. Beneficios de la reforma

La aprobación de la presente iniciativa permitiría:

1. Facilitar el acceso de las mujeres víctimas de violencia o las que ostentan la representación legal de alguna niña, niño o adolescente a las instituciones de procuración e impartición de justicia.
2. Evitar descuentos salariales derivados de actuaciones oficiales relacionadas con violencia o de representación legal.
3. Reducir el riesgo de represalias laborales.
4. Evitar que las mujeres deban utilizar sus permisos ordinarios para atender procedimientos derivados de violencia o de representación legal.
5. Fortalecer la confidencialidad de las víctimas.
6. Reducir obstáculos institucionales para denunciar.
7. Incorporar la perspectiva de género al régimen laboral de las personas servidoras públicas.
8. Armonizar la legislación laboral estatal con los estándares constitucionales y convencionales de igualdad sustantiva, acceso a la justicia y derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.
9. Reconocer que la violencia familiar también produce consecuencias en el mundo del trabajo.
10. Fortalecer la respuesta institucional del Estado frente a la violencia contra las mujeres.

Por lo anteriormente expuesto, se somete a consideración de esta Soberanía el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO. Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 45, 46 fracción I, 47 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala; 9 fracción II y 10 apartado A fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Tlaxcala y 114 y 118 del Reglamento Interior del Congreso del Estado de Tlaxcala, se **REFORMA:** la fracción IV del artículo 47 y; se **ADICIONAN:** el párrafo tercero al artículo 37, el artículo 37 BIS, todos de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 37. ...

I. a IV...

...

Los permisos previstos en el presente artículo se otorgarán sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37 BIS de esta Ley. (SE ADICIONA EL TERCER PÁRRAFO AL ARTÍCULO 37)

ARTÍCULO 37 BIS. Las trabajadoras al servicio de los Poderes del Estado y de los Municipios tendrán derecho a un permiso con goce íntegro de sueldo de hasta tres días hábiles cuando la naturaleza del trámite o diligencia así lo requiera, para ausentarse a realizar comparecencias o actuaciones ante autoridades competentes por hechos relacionados con violencia familiar, de género o en el ejercicio de la representación de los derechos de alguna niña, niño o adolescente.

Cuando la ejecución de una medida u orden de protección exija la presencia continuada de la trabajadora, el permiso podrá prorrogarse, sin que la suma de los permisos y sus prórrogas exceda de un máximo de diez días hábiles dentro de un mismo ejercicio fiscal.

Para la procedencia del permiso bastará presentar el documento u oficio emitido por la autoridad correspondiente que acredite la diligencia. En ningún caso se exigirá la narración de los hechos, copia de las actuaciones ni datos del agresor.

La información presentada se tratará con estricto carácter confidencial y el ejercicio de este derecho no podrá generar descuentos salariales, sanciones ni represalia laboral alguna.

ARTÍCULO 47. Son derechos de los servidores públicos:

I. a III. ...

IV. Disfrutar de licencias, permisos, estímulos y recompensas en los términos de esta Ley, incluyendo el permiso con goce íntegro de sueldo previsto en el artículo 37 Bis para las trabajadoras que deban acudir ante las autoridades por hechos relacionados con violencia familiar, de género, o en ejercicio de la representación de los derechos de alguna niña, niño o adolescente;

V. ...

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Tlaxcala.

ARTÍCULO SEGUNDO. Los Poderes del Estado y los Municipios deberán realizar las adecuaciones necesarias a sus reglamentos y normatividad interna para el cumplimiento del presente Decreto, dentro de los noventa días naturales siguientes a su entrada en vigor.

ARTÍCULO TERCERO. Los Poderes del Estado y los Municipios deberán difundir entre las personas servidoras públicas el contenido del presente Decreto y los mecanismos para hacer efectivo el derecho reconocido.

ARTÍCULO CUARTO. Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al contenido del presente Decreto.

Dado en el Recinto Oficial del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala, a los 17 días del mes de septiembre del año dos mil veintiséis.

ATENTAMENTE.



DIPUTADA LORENA RUIZ GARCÍA
INTEGRANTE DE LA LXV LEGISLATURA
DEL CONGRESO DEL ESTADO DE TLAXCALA.

Foja correspondiente a la Iniciativa con Proyecto de Decreto, por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones a la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios.