



ASOCIACIÓN PARLAMENTARIA PROGRESISTA DE LA TRANSFORMACION

DIP. MARÍA DEL ROSARIO MORALES RAMOS



Ciudad de México a 06 de febrero de 2026

CCM-III/L/MRMR/012/2026

**DIP. ALEJANDRO CARBAJAL GONZÁLEZ
COORDINADOR DE LA ASOCIACIÓN
PARLAMENTARIA PROGRESISTA DE LA
TRANSFORMACIÓN DEL CONGRESO DE
LA CIUDAD DE MÉXICO, III LEGISLATURA
P R E S E N T E**

A través del presente oficio reciba un cordial saludo y le solicito, de la manera más atenta, se inscriba a nombre de quien suscribe, el siguiente asunto en la orden del día de la sesión ordinaria del 10 de febrero del año en curso.

1.- INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 140 TER, 140 QUÁTER, 140 QUINQUIES Y 140 SEXIES, TODOS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SE ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 37 TER, 37 QUÁTER, 37 QUINQUIES Y 37 SEXIES DE LA LEY DEL DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, EN MATERIA DE LICENCIAS POR CUIDADO DE PERSONAS ADULTAS MAYORES. (se presenta)

Sin más por el momento, me despido reiterándoles las más distinguidas de mis consideraciones.

ATENTAMENTE

Rosario Morales

DIP. MARÍA DEL ROSARIO MORALES RAMOS

Plaza de la Constitución N°7 4to piso,
Oficina 409, Col. Centro,
Demarcación Cuauhtémoc, C.P.06000.
Tel: 55 51 30 19 00 Ext. 2423
Correo: rosario.morales@congresocdmx.gob.mx



APARTADO CON LENGUAJE CIUDADANO

10/02/2026

LEY PARA REFORMAR:

- Ley del Seguro Social
- Ley del del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

OBJETIVO:

La diputada promovente considera que cuando tienes un familiar enfermo, adulto mayor o se encuentre hospitalizado, tu patrón permita ausentarse, para poder darle los cuidados que necesite y que puedas conservar tu empleo.

IMPACTO / ALCANCE:

Que las y los trabajadores cuenten con el apoyo de sus patrones, con el fin de que puedan cuidar de sus familiares adultos mayores que se encuentren hospitalizados y que requieran una atención demandante, permitiéndoles ausentarse temporalmente de sus labores y con la garantía de conservar su empleo.

SÍGUEME EN REDES SOCIALES



DIP. JESÚS SESMA SUÁREZ
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO,
III LEGISLATURA
P R E S E N T E

La que suscribe **Diputada María del Rosario Morales Ramos**, integrante de la Asociación Parlamentaria Progresista de la Transformación de la III Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, y con fundamento en lo dispuesto por el artículo 122 apartado A, fracción I y II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 y 30 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II y 13 fracciones VIII, LXIV y CXVIII de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y 2 fracción XXI, 5 fracciones I y II, 95 fracción II y 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México; someto a la consideración la siguiente:

INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 140 TER, 140 QUÁTER, 140 QUINQUIES Y 140 SEXIES, TODOS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SE ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 37 TER, 37 QUÁTER, 37 QUINQUIES Y 37 SEXIES DE LA LEY DEL DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, EN MATERIA DE LICENCIAS POR CUIDADO DE PERSONAS ADULTAS MAYORES, de conformidad con lo siguiente:

I. ENCABEZADO O TÍTULO DE LA PROPUESTA

INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 140 TER, 140 QUÁTER, 140 QUINQUIES Y 140 SEXIES, TODOS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SE ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 37 TER, 37 QUÁTER, 37 QUINQUIES Y 37 SEXIES DE LA LEY DEL DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE

LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, EN MATERIA DE LICENCIAS POR CUIDADO DE PERSONAS ADULTAS MAYORES.

II. OBJETO DE LA PROPUESTA

La presente iniciativa tiene como propósito **adicionar los artículos 140 Ter, 140 Quáter, 140 Quinquies y 140 Sexies, todos de la Ley Seguro Social** y se adicionan los **artículos 37 Ter, 37 Quáter, 37 Quinquies y 37 Sexies, todos de la Ley del del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado**, a fin de reconocer el derecho de las personas trabajadoras aseguradas a una licencia para el cuidado de personas adultas mayores bajo su responsabilidad, cuando éstas se encuentren hospitalizadas o enfrenten enfermedades graves, crónico-degenerativas o en etapa terminal. Dicha medida busca proteger simultáneamente el derecho al cuidado digno de las personas adultas mayores y la estabilidad laboral y económica de quienes les brindan atención, garantizando un marco legal que armonice la vida laboral con las responsabilidades familiares.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA QUE LA INICIATIVA PRETENDE RESOLVER

A. Introducción

Las personas adultas mayores son parte de una población del país vulnerable, derivado de diversas razones, ya sea por vejez o por enfermedad, las cuales deben ser atendidas conforme se vaya presentando este cambio, además, al pertenecer a un sector que requiere de atención constante y responsabilidad de cuidados.

Principalmente, dicha responsiva recae en la familia de los adultos mayores, y en ocasiones suelen contar con apoyo externo, sin embargo, si no se tienen los

recursos para cubrir dicha necesidad, son los propios parientes quienes se hacen cargo de dicha labor, lo que en ocasiones les afecta, debido a que al trabajar no tienen la posibilidad de cuidarlos idóneamente, ya que el poco tiempo que les destina no es suficiente.

Es así, que esto genera problemas a las personas trabajadoras que son cuidadoras, ya que cuando el familiar, en especial tratándose de un adulto mayor, al enfermar y ser hospitalizado, requiere de mayor tiempo de atención, dado que su situación suele ser más delicada. Sin embargo, en muchas de las ocasiones la persona encargada de llevar la labor de cuidados, mayormente no cuenta con los permisos para ausentarse, o siendo que, en caso de sí contar ellos suelen ser poco frecuentes, debido a que dicha situación puede causar descontento al no poder llevar acabo las actividades realizadas, causando así problemáticas para mantener su empleo, situación que se complica que sin contar con el ingreso económico, es complicado el mantenimiento de las necesidades del familiar.

Por lo tanto, la presente adición busca garantizar que las y los trabajadores cuenten con una licencia ante situaciones como es la hospitalización de su familiar, con el fin de que el derecho al cuidado a las personas adultas mayores sea protegido y el derecho al trabajo de las personas que los cuidan no se vea vulnerado a la falta de los mismos.

B. Adultos mayores

Derivado a lo antes mencionado, se encuentra relevante señalar que el envejecimiento es el deterioro gradual de las capacidades físicas y mentales que

padece el ser humano con el lapso del tiempo lo que conlleva que sea más vulnerable a enfermedades, asimismo, los cambios no son lineales ni uniformes.¹

Esto principalmente se presenta en las personas adultas mayores, las cuales son aquellas cuyo rango de edad es mayor a 60 años, asimismo, el envejecimiento al ser parte de la vida del individuo trae consigo la pérdida progresiva de la capacidad de adaptación y la aptitud de reaccionar ante cambios.

Así mismo, son parte de un grupo poblacional con un alto grado de vulnerabilidad, en donde los principales problemas que enfrenta dicha población son enfermedades, pobreza, malnutrición, incapacidad física y vulnerabilidad.²

Por otra parte, los adultos mayores cuentan con derechos humanos que son reconocidos por el estado mexicano, en donde como autoridad garante debe defender el ejercicio pleno de los derechos humanos con base a los siguientes principios rectores:

- Cuidados: tienen derecho a beneficiarse de los cuidados de su familia, además de disfrutar de los derechos humanos y libertades fundamentales cuando residan en hogares y en instituciones donde se les brinden cuidados y tratamiento.
- Autorrealización: derecho a aprovechar las oportunidades para desarrollar plenamente su potencial, mediante el acceso a los recursos educativos, culturales, espirituales, recreativos y a la participación política.
- Dignidad: tienen derecho a vivir con seguridad, ser libres de cualquier forma de explotación, maltrato físico o mental y recibir un trato digno.

¹ Organización Mundial de la Salud. 2024. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health> consultado el 21 de abril de 2025

² Instituto Nacional de Salud Pública. 2009. Pág. 1. Recuperado de: https://insp.mx/images/stories/INSP/Docs/cts/cts_nov.pdf Consultado el 21 de abril de 2025.

- Acceso a la justicia: tienen derecho a ser oídas, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable por un Juez o Tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley.
- Enfoque de Derechos y calidad de vida: que toda acción a favor de las personas adultas mayores representa un cambio estructural en el diseño de la política pública de vejez, con una visión integral de las condiciones que propicien su desarrollo humano.
- Enfoque de ciclo de vida y visión prospectiva: El envejecimiento es un proceso involutivo que ocurre durante toda la vida y que requiere valorar los efectos de las acciones que se realizaron en etapas anteriores de la vida y elaborar alternativas que consideren escenarios futuros para la población.

Por ello, esta parte de la población cuentan con derechos que el estado reconoce, por lo que es de suma importancia que este sector de la población pueda ejercer sus derechos sin restricción u omisión alguna y el principal es que cuenten con los cuidados necesarios para su día a día, el cual no sea un impedimento para una vejez saludable y tranquila.

Sin embargo, tiene que tenerse en cuenta, la otra parte afectada, ya que aquellas personas que son comúnmente llamadas cuidadores, son las enfrentan la mayor carga tanto en cuestiones emociones, físicas y económicas, siendo que como ya se ha establecido al tener múltiples impedimentos y no muchas de las ocasiones ya no poder valerse de sí mismo, los cuidadores enfrentan problemáticas diarias, muchas veces sin reconocimiento o no remuneradas.

C. Derecho al cuidado

Anudado a lo anterior, en cuanto a los cuidados son percibidas como actividades que implican poder atender a las personas que no pueden resolver sus necesidades, emocionales, afectivas o físicas y esto puede presentar de menor o

mayor grado, en donde pueden ser o no remunerada su labor, por ello, son primordiales para el desarrollo de una persona, así como el disfrute de una vida digna.

Por lo que, ejemplo de ello son las tareas diarias en el hogar, como es la limpieza, la alimentación, el acompañamiento, así como el cuidado de menores de edad, personas enfermas, con discapacidad o adultos mayores, es por ello, que los cuidados están basados en la familia, la cual en su mayoría no reciben alguna retribución económica, en su caso pueden ser personas financiadas de manera pública por medio de instituciones gubernamentales o finalmente contratar por medio del mercado, es decir, aquellos que no son parte de la familia de alguna institución pública, pero brinda el servicio de cuidado.³

Por otra parte, Julieta Martínez Álvarez, integrante de la Comisión Interna para la Igualdad de Género de la Facultad de Enfermería y Obstetricia de la UNAM, señaló que “el cuidado es un asunto público que involucra a familias, sociedad y Estado, donde este último tiene un papel fundamental no sólo por la provisión de servicios públicos de cuidado, sino obligaciones en materia de capacitación, regulación, supervisión, evaluación, control y otorgamiento de permisos o licencias”.⁴

Siguiendo la idea anterior, el derecho al cuidado es indispensable en la vida de las personas, ya que, desde los infantes, hasta los adultos mayores requieren de atención y cuidado, los cuales son en mayor a menor grado, eso dependerá de la

³ El derecho al cuidado. 2023. ¿Qué son los cuidados? Pág.4. Recuperado de: https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2023/03/Ciudad-Defensora-23_digital.pdf#:~:text=%22Toda%20persona%20tiene%20derecho%20al%20cuidado%20que,a%20lo%20largo%20de%20toda%20su%20vida.&text=El%20sistema%20atender%C3%A1%20de%20manera%20prioritaria%20a,remunerada%2C%20est%C3%A1n%20a%20cargo%20de%20su%20cuidado%22. Consultado el 21 de abril de 2025.

⁴ Villegas, Hilda. S/F. Derecho al cuidado, una cuestión social. Recuperado de: <https://gaceta.cch.unam.mx/es/derecho-al-cuidado-una-cuestion-social#:~:text=Con%20referencia%20a%20M%C3%A9xico%2C%20precis%C3%B3,al%20cuidado%20de%20distintas%20poblaciones>. Consultado el 21 de abril de 2025

etapa de cada individuo, sin embargo, dichos cuidados son realizados por las mujeres, por lo que se excluye a los hombres quienes en menor cantidad brindan dicho servicio.

Por lo tanto, el reconocimiento de los cuidados es parte de todo individuo que participe para otorgar atención, comunicación, cuidado y responsabilidad de la persona que requiera ayuda para realizar sus actividades diarias.

D. Cuidados para adultos mayores

En consecuencia, las personas adultas mayores durante el proceso de la vejez presentan diversas enfermedades, las cuales suelen presentarse en esta etapa, sin embargo, debido al envejecimiento de los órganos el deterioro viene con anterioridad, pero se detecta hasta dicho momento.

Por ello, cada individuo pasa por un proceso distinto tanto social, físico o psicológico, por lo que algunas dificultades que presentan los adultos mayores cotidianamente son: aseo personal, moverse dentro de la casa, cocinar, subir y bajar escaleras, comer, salir de casa, asear la casa, vestirse, lavar la ropa, usar el teléfono o apego a un tratamiento terapéutico.⁵

Asimismo, el cuidado para este sector de la población es importante y principalmente cuando presentan problemas como es la disminución o pérdida de habilidades visuales, auditivas o motrices, enfermedades degenerativas, alteraciones de la memoria, depresión o trastornos del ánimo que les impida realizar actividades cotidianas.

⁵ Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en el Distrito Federal. S/F. Manual de cuidados generales para el adulto mayor disfuncional o dependiente. Pág.13-14. Recuperado de: https://fiapam.org/wp-content/uploads/2014/09/Manual_cuidados-generales.pdf consultado el 21 de marzo de 2025

Por lo que, el cuidado a las personas adultas mayores requiere de atenciones y comunicación con su cuidador o familiar que lo ayude, ya que al depender de otras personas suele ser incómodo por molestar a los demás con sus problemas, sin embargo, es una condición natural del ser humano que en algún momento de su vida requerirá de este apoyo.

E. Estadísticas de cuidados a adultos mayores

Por otra parte, de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, implementado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, indica que la población de adultos mayores en el país es de 15, 142, 976. A continuación, se muestra una tabla con los grupos quinquenales de edad de las personas adultas mayores.⁶

Entidad federativa	Grupo quinquenal de edad	2020		
		Total	Hombres	Mujeres
Estados Unidos Mexicanos	60 a 64 años	4,821,062	2,257,862	2,563,200
	65 a 69 años	3,645,077	1,706,850	1,938,227
	70 a 74 años	2,647,340	1,233,492	1,413,848
	75 a 79 años	1,814,582	847,898	966,684
	80 a 84 años	1,175,364	523,812	651,552
	85 a 89 años	659,245	283,351	375,894
	90 a 94 años	266,806	107,358	159,448
	95 a 99 años	95,205	36,615	58,590
	100 años y más	18,295	6,644	11,651

⁶ INEGI. Censo de Población y Vivienda, 2020. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=Poblacion Poblacion 01 e60cd8cf-927f-4b94-823e-972457a12d4b&idrt=123&opc=t> Consultado el 21 de abril de 2025

⁷ INEGI. Censo de Población y Vivienda, 2020. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=Poblacion Poblacion 01 e60cd8cf-927f-4b94-823e-972457a12d4b&idrt=123&opc=t> Consultado el 21 de abril de 2025

En la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC) 2022, establece que las personas de 60 años y más cuentan con un 53% de la población que requiere de cuidados. A continuación, se muestran dos gráficas, la primera, indica si las personas adultas mayores reciben o no cuidados, y la segunda señala las necesidades que presenta este sector de la población.



8

Personas de 60 años y más con necesidad de más cuidados, por tipo
(porcentaje)



9

Como se visualiza en las tablas anteriormente mostradas, las personas adultas mayores requieren de cuidados permanentemente, independientemente si su condición requiere una mayor o menor demanda, deben tener una vigilancia constante, así como apoyo para la realización de sus actividades cotidianas.

⁸ INEGI. 2022.Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados. Pag 27. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enasic/2022/doc/enasic_2022_presentacion.pdf Consultado el 21 de abril de 2025

⁹ INEGI. 2022.Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados. Pag 30. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enasic/2022/doc/enasic_2022_presentacion.pdf Consultado el 21 de abril de 2025

De igual manera, la ENASIC señala que las personas cuidadoras son principalmente un integrante del hogar, donde quien brinde los cuidados suelen hijas, hijos, nietas, nietos, cónyuge o pareja o en su caso alguna otra persona que tenga parentesco con la persona adulta mayor, en donde prevalece la participación de la mujer.

F. Comparativa internacional: el derecho al cuidado en el ámbito laboral

Así mismo, es importante establecer que la presente propuesta de reconocer licencias laborales para el cuidado de personas adultas mayores se han consolidado marcos normativos que buscan equilibrar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares de cuidado, en especial hacia personas en situación de dependencia, lo que demuestra que la medida que se plantea en México se ha reforzado a raíz del sistema de cuidados que se plantea por el gobierno actual por ello es importante declara que además se encuentra congruente con tendencias internacionales.

Por ejemplo, en Australia, los derechos laborales básicos se encuentran garantizados por la *Fair Work Act 2009*, la cual establece los denominados *National Employment Standards*. Dentro de ellos se prevé que las personas trabajadoras que prestan cuidados no remunerados puedan solicitar condiciones laborales flexibles y, además, acceder a distintas formas de licencia, tanto con goce o sin goce de sueldo, así como a permisos especiales por motivos familiares.¹⁰ De esta forma, se reconoce jurídicamente que el cuidado constituye un factor legítimo para suspender la actividad laboral y que debe ser protegido por el Estado.

¹⁰ FC EMPLOYERS FOR CARERS (2019). 10 cosas... que 10 países están haciendo para apoyar a los cuidadores en el trabajo. Consulta: 19 de septiembre del 2025. Disponible en: <https://employersforcarers.org/news/10-things-that-10-countries-are-doing-to-support-carers-at-work/>.

De manera semejante, en Canadá la legislación laboral y de derechos humanos prohíbe expresamente la discriminación basada en las responsabilidades familiares de cuidado. En consecuencia, los trabajadores regulados por el gobierno federal cuentan con protección especial mientras reciben prestaciones de cuidado y, adicionalmente, pueden solicitar acuerdos laborales flexibles.

En el caso de Francia, la legislación laboral prevé el denominado "*congé de proche aidant*", un permiso que permite a cuidadores no remunerados ausentarse de su empleo hasta por tres meses, ya sea de forma continua, fraccionada o bajo la modalidad de reducción de jornada. Si bien se trata de un permiso principalmente no remunerado, el Estado ofrece mecanismos de compensación a través de organismos sociales. Esta figura ha permitido reconocer de manera directa la situación de los cuidadores y, al mismo tiempo, brindar certeza jurídica a los empleadores.

Por su parte, Alemania ha desarrollado un esquema más amplio mediante la Ley de mejora de la compatibilidad entre la familia, el cuidado y el trabajo. Esta norma otorga a las personas empleadas el derecho a solicitar una licencia parcial de hasta veinticuatro meses para atender a un familiar cercano que requiera cuidados a largo plazo dentro del hogar. De esta manera, se reconoce que el cuidado no es un evento esporádico, sino un proceso prolongado que demanda ajustes estructurales en la vida laboral.

En Irlanda, la Carer's Leave Act 2001 habilita a los trabajadores a dejar temporalmente su empleo con la seguridad de conservar su puesto mientras prestan cuidados a tiempo completo. La duración de la licencia varía entre trece y ciento cuatro semanas, lo que garantiza un periodo suficiente para atender necesidades de largo aliento. Aunque la licencia es no remunerada, el mantenimiento del vínculo laboral representa una salvaguarda fundamental frente al riesgo de desempleo.

De forma similar, Italia reconoce a nivel nacional el derecho de los cuidadores no remunerados a gozar de un máximo de tres días de permiso con goce de sueldo al mes, costeados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, y, además, contempla la posibilidad de acceder a permisos sin sueldo de hasta dos años, escalonados en función de las necesidades del familiar atendido. Esta doble vía, que combina licencias cortas pagadas y ausencias prolongadas no remuneradas, refleja un enfoque flexible que puede adaptarse a diferentes situaciones de cuidado.

Japón, por su parte, ha legislado la denominada *Family Care Leave*, que concede a los empleados hasta tres meses de licencia sin goce de sueldo con el objetivo de conciliar el trabajo con la atención a familiares mayores. Aunque el permiso es limitado en el tiempo, constituye un reconocimiento expreso de que el cuidado de ancianos forma parte de las responsabilidades legítimas de los trabajadores y debe ser facilitado desde la política laboral.

Nueva Zelanda ha optado por un enfoque basado en la flexibilidad. La Employment Relations Act 2000, en su Parte 6AA, establece que las personas trabajadoras pueden solicitar formalmente modificaciones en sus condiciones laborales con el fin de apoyar a alguien cercano que requiera cuidados. No se trata, entonces, de una licencia rígida, sino de un derecho a negociar acuerdos flexibles que permitan equilibrar la vida laboral y la familiar.

En España, la legislación reconoce la posibilidad de solicitar licencias no remuneradas y excedencias de hasta dos años para el cuidado de familiares por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad. Estas medidas, que forman parte del Estatuto de los Trabajadores y han sido reforzadas por la normativa europea, buscan garantizar que el tiempo destinado al cuidado no implique la pérdida definitiva del empleo ni la exclusión del mercado laboral.

Finalmente, Suecia ha desarrollado un sistema robusto en materia de cuidados familiares. La Ley de Atención a Familiares otorga el derecho a licencia cuando un trabajador debe cuidar a un pariente gravemente enfermo, con la posibilidad de recibir compensación económica por parte del sistema de seguridad social. Dicha compensación cubre hasta cien días laborables completos por cada persona atendida, lo que constituye un modelo ejemplar de corresponsabilidad entre Estado, familia y empleador.

En conjunto, estas experiencias internacionales muestran un elemento común: el reconocimiento de que las responsabilidades de cuidado constituyen un eje central de la vida social y económica, y que, por ende, el derecho laboral debe adaptarse para garantizar la compatibilidad entre empleo y cuidado. Algunas legislaciones privilegian licencias remuneradas, otras optan por permisos no pagados, pero con garantía de puesto, y algunas más apuestan por esquemas flexibles de negociación laboral. No obstante, todas coinciden en que el cuidado de familiares dependientes es un asunto de interés público que exige soluciones legales claras.

G. Licencia laboral para el cuidado familiares adultos mayores

Por otro lado, la licencia laboral es definida como el derecho, prerrogativa o permiso legal que tiene la persona que trabaja para suspender su labor actual, por un tiempo determinado.¹¹ Y al ser previsto que a nivel mundial este derecho se ha vuelto fundamental, al igual que el respectivo sistema de cuidados, se han presentado diversos ejemplos que ayudan a entender la importancia de impartirlo en este país. Siendo que, por lo menos a nivel federal en 2019 se aprobó la reforma donde se adquirió el derecho de licencia para madres y padres de niños con problemas médicos, siendo una forma de apoyar a la problemática.

¹¹ Poder Judicial República de Costa Rica. S/F. Licencia laboral. Recuperado de: <https://diccionariousual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario/licencia-laboral> Consultado el 21 de abril de 2025

Por lo que, al mirar en retrospectiva y la imposibilidad de ciertos momentos cruciales del paciente es indispensable que los trabajadores tengan derecho a la misma en caso del cuidado de sus adultos mayores, los cuales suelen presentar cuidados frecuentemente, principalmente cuando estos son hospitalizados, debido a que el cuidado es mayor y frecuente durante su estancia en el hospital.

Además, al no contar con más familiares que ayuden con el cuidado, son los propios trabajadores los que tienen que ver por su familiar enfermo, por lo que deben solicitar permiso a sus jefes, su ausencia por varios días, ya que el cuidado de una persona en hospitalización es más delicado y su atención es más demandante.

Por otra parte, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) indicó que el 48% de los trabajadores que cuidan a personas mayores desisten de trabajar debido a la alta demanda de atención por parte de quienes cuidan, por lo que la dificultad de mantener ambas actividades es compleja. Asimismo, las personas cuidadoras que cuentan con algún empleo remunerado suelen reducir sus horas de trabajo o escoger un trabajo que se adapte a sus responsabilidades de cuidado.¹²

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) 2019, implementada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), señaló que el trabajo no remunerado de cuidados a integrantes del hogar fue un promedio 9.3 en comparación con el año 2014, el cual fue de 8.9, lo que indica que hubo un aumento en dichos cuidados.

¹² Soto, S. 2024. Cuidados de personas mayores lleva a 48% de los trabajadores a dejar su empleo. Recuperado de: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Cuidados-de-personas-mayores-lleva-a-48-de-los-trabajadores-a-dejar-su-empleo--20240922-0070.html#:~:text=Un%20informe%20del%20BID%20revela,dificultad%20de%20balancear%20ambas%20actividades>. Consultado el 21 de abril de 2025

Asimismo, las mujeres realizando dicha labor, fue un promedio de 11.7 en 2014 mientras que los hombres fueron de 5.2, lo que para 2019 fue de 12.3 y en hombres fue de 5.4, a pesar de que ha habido un aumento en los hombres, sigue siendo el de las mujeres.

La población de No Participación Económicamente Activa, las mujeres se encuentran con un promedio 13.1 en las actividades del trabajo no remunerado de cuidado a integrantes del hogar, en la Participación Económicamente Activa que brinda menos de cuarenta horas cuentan con un promedio de 13, y para la Participación Económicamente Activa que destinan más o igual a cuarenta horas cuentan con un 10.1; mientras que los hombres en este rubro cuentan con un promedio de 3.7 para el primer indicador, un 5.8 para el segundo y un 5.8 para el tercero.

Además, los cuidados destinados a los integrantes de 60 años y más, las mujeres brindan 17.3 horas estas con cuidados pasivos (“mientras hacía otra cosa”), y sin cuidados pasivo destina 2.3, mientras que los hombres para el primero destina 14 horas y para el segundo destina 2.5.

En cambio, el cuidado a integrantes con enfermedad crónica, temporal o discapacidad, las mujeres destinan 28.4 horas con cuidados pasivos, y sin cuidados pasivos destinan 12.2, mientras que los hombres destinan 16.3 horas para el primero y 6.7 para el segundo.¹³

¹³INEGI. 2019. Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo. Pág. 18, 19, 20 y 25. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enut/2019/doc/enut_2019_presentacion_resultados.pdf Consultado el 22 de abril de 2025.

H. Conclusiones

En suma, la presente iniciativa resulta necesaria, ya que atiende una realidad que hoy enfrentan miles de familias en México: la incompatibilidad entre las responsabilidades de cuidado de personas adultas mayores y la permanencia en el empleo formal. El envejecimiento progresivo de la población, aunado a la alta prevalencia de enfermedades crónico degenerativas, ha incrementado la demanda de cuidados intensivos y constantes, los cuales recaen principalmente en familiares que, además, forman parte de la fuerza laboral activa.

Por lo que, la ausencia de una licencia laboral específica para el cuidado de personas adultas mayores coloca a las y los trabajadores cuidadores en una situación de vulnerabilidad, obligándolos a elegir entre conservar su empleo o brindar atención digna a sus familiares, con graves consecuencias económicas, emocionales y profesionales. Esta situación no sólo afecta a quienes cuidan, sino también a las propias personas adultas mayores, cuyo derecho al cuidado y a una vida digna se ve limitado por la falta de tiempo y condiciones adecuadas para su atención.

La iniciativa propuesta contribuye a cerrar un vacío normativo existente en la Ley del Seguro Social y Ley del del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, por los que, el derecho al trabajo con el derecho al cuidado, y alineando al Estado mexicano con las mejores prácticas internacionales en materia de corresponsabilidad social. Asimismo, las licencias para cuidados médicos de hijas e hijos con enfermedades graves, demostrando que el sistema de seguridad social cuenta con la capacidad normativa y operativa para ampliar esta protección a otros supuestos igualmente relevantes.

Por lo anterior, reconocer legalmente las licencias por cuidado de personas adultas mayores no constituye un privilegio, sino una medida de justicia social que fortalece

el sistema de cuidados, protege la estabilidad laboral de las personas trabajadoras y garantiza condiciones de vida dignas para un sector de la población que históricamente ha sido invisibilizado. Su aprobación representa un avance sustantivo hacia un modelo de bienestar más humano, solidario y acorde con la realidad demográfica y social del país.

IV. PROBLEMÁTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, EN SU CASO

No aplica de manera particular.

V. ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN

En concordancia con lo anteriormente establecido, es fundamental reconocer que las personas adultas mayores enfrentan una situación de alta vulnerabilidad derivada de su estado de salud, ya sea por enfermedades crónico-degenerativas, padecimientos graves o por la propia etapa de la vida. Es así que estas condiciones implican cuidados constantes que, en la mayoría de los casos, recaen en familiares directos que además se encuentran insertos en el mercado laboral.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos por el gobierno en el sistema de cuidados, aún no existe una licencia que ayude a respaldar a quienes deben ausentarse de su empleo para brindar dichos cuidados, derivados de los cuidados urgentes de sus familiares, lo cual afecta tanto a los adultos mayores, al no recibir la atención necesaria, como a las y los trabajadores, quienes se ven en riesgo de perder su fuente de ingreso. Por ello, garantizar licencias laborales específicas constituye una medida indispensable para proteger de manera simultánea el derecho al cuidado y el derecho al trabajo.

En el ámbito comparado, en Suecia, la **Ley 1988:1465 sobre licencia para el cuidado de familiares**, en su **artículo 1** refiere explícitamente que las disposiciones

establecidas en dicha ley se llevarán a cabo sobre el derecho a licencia de un trabajador en relación con el cuidado de un familiar gravemente enfermo la ley, **así mismo en su artículo 3** refiere expresamente el derecho del trabajador o la trabajadora a ausentarse totalmente del puesto de trabajo cuando recibe *närståendepenning* conforme al capítulo 47 del *Socialförsäkringsbalken*, o a reducir su jornada proporcionalmente cuando percibe una parte de dicha prestación. Este mecanismo legal garantiza la posibilidad efectiva de abandonar temporalmente la actividad laboral para dedicar tiempo al cuidado de un familiar gravemente enfermo, sin importar el motivo.

En Italia, **el artículo 33, numeral 6 de la Ley 104/1992** reconoce, entre otros derechos, la posibilidad de que el progenitor o la persona que atiende a una persona con discapacidad en situación de gravedad disfrute de tres días de permiso mensual (*fruibili anche in maniera continuativa*) para la asistencia, y contempla además la posibilidad de prolongaciones de la ausencia por cuidado hasta ciertos plazos previstos. La regulación se dirige a proteger la continuidad del cuidado sin que ello suponga la pérdida del vínculo laboral.

Por su parte, en España, la reforma introducida por el **Real Decreto-ley 5/2023** en el **artículo 37.3.b** consolidó un permiso retribuido de cinco días por hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario del familiar causante (cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta segundo grado, o conviviente que requiera cuidado efectivo). La norma protege así tanto la remuneración como el mantenimiento del puesto durante ese breve periodo de cuidado urgente.

Es por ello, que como anteriormente se ha establecido en continuas ocasiones, en México, aún no existe este permiso, sin embargo, sí existe algo parecido, por lo que dicha propuesta encuentra sustento en el **artículo 140 Bis** de la **Ley General de Salud** refiere que para los casos de madres o padres trabajadores asegurados,

cuyos hijos de hasta dieciséis años hayan sido diagnosticados por el Instituto con cáncer de cualquier tipo, podrán gozar de una licencia por cuidados médicos de los hijos para ausentarse de sus labores en caso de que el niño, niña o adolescente diagnosticado requiera de descanso médico en los periodos críticos de tratamiento o de hospitalización durante el tratamiento médico, de acuerdo a la prescripción del médico tratante, incluyendo, en su caso, el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado.

Así mismo, el Instituto podrá expedir a alguno de los padres trabajadores asegurados, que se sitúe en el supuesto previsto en el párrafo que antecede, una constancia que acredite el padecimiento oncológico y la duración del tratamiento respectivo, a fin de que el patrón o patrones de éstos tengan conocimiento de tal licencia. La licencia expedida por el Instituto al padre o madre trabajador asegurado, tendrá una vigencia de uno y hasta veintiocho días.

Por su parte, podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias durante un periodo máximo de tres años sin que se excedan trescientos sesenta y cuatro días de licencia, mismos que no necesariamente deberán ser continuos. Los padres o madres trabajadores asegurados ubicados en el supuesto establecido en los párrafos que anteceden y que hayan cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha del diagnóstico por los servicios médicos institucionales, y en caso de no cumplir con este periodo, tener al menos registradas cincuenta y dos semanas de cotización inmediatas previas al inicio de la licencia, gozarán de un subsidio equivalente al sesenta por ciento del último salario diario de cotización registrado por el patrón.

Por lo que, la licencia a que se refiere el presente artículo, únicamente podrá otorgarse a petición de parte, ya sea al padre o madre que tenga a su cargo el ejercicio de la patria potestad, la guarda y custodia del menor. En ningún caso se podrá otorgar dicha licencia a ambos padres trabajadores del menor diagnosticado.

Siendo que dicha disposición es válida desde el 2019 en la Ley antes mencionada estableciendo la licencia a padres y madres que tengan hijos a su cargo menores de 16 años y poder ausentarse de sus labores en caso de que el menor requiera de descanso médico por tratamiento, hospitalización o cuidados paliativos. Por lo tanto, al tener estos antecedentes, la construcción de una licencia enfocada ahora en cuidados para adultos mayores en vez de hijos, suena idónea.

En tanto, al **artículo 6** de la **Ley de los Derechos de las personas Adultas Mayores**, se advierte que la familia de la persona mayor deberá cumplir su función social, por tanto, de manera constante y permanente deberá hacerse cargo de cada una de las personas mayores que formen parte de ella, conociendo sus necesidades, proporcionándoles los elementos necesarios para su atención integral.

Por su parte, el **artículo 9** de la **antes mencionada ley**, refiere que la familia de la persona adulta mayor deberá cumplir su función social; por tanto, de manera constante y permanente deberá velar por cada una de las personas adultas mayores que formen parte de ella, siendo responsable de mantener y preservar su calidad de vida, así como proporcionar los satisfactores necesarios para su cuidado, atención y desarrollo integral.

Asimismo, en su **artículo 18, fracción X, incisos a, b y c**, establecen que los cuidados proporcionados a las personas adultas mayores por la familia, instituciones públicas o privadas que estén a cargo de estas personas, comprenderán los aspectos de que las personas adultas mayores sean examinados una vez al año para el mantenimiento de su salud y tratamiento; estarán sujetos a la confidencialidad y participaran en las decisiones sobre su estado de salud, así como derecho a una nutrición adecuada.

De lo anterior, se desprende que la propuesta encuentra plena coincidencia con el marco legal aplicable. Esta medida responde a la urgencia fortalecer el sistema nacional de cuidados desde un enfoque de corresponsabilidad social, garantizando a la vez la dignidad y calidad de vida de las personas adultas mayores, así como la estabilidad laboral de quienes asumen su cuidado. De aprobarse, se estaría avanzando hacia una política pública que concilia el derecho al cuidado con el derecho al trabajo, alineando a México con las mejores prácticas internacionales y respondiendo a un vacío normativo que hoy genera inequidad y desprotección.

VI. FUNDAMENTO LEGAL Y EN SU CASO SOBRE CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD

Este Congreso tiene facultades para conocer, discutir y, en su caso, aprobar la presente iniciativa, de acuerdo con lo dispuesto en el **artículo 122, apartado A, fracción I y II** de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; **29 y 30** de la Constitución Política de la Ciudad de México; **12, fracción II y 13, fracciones VIII, LXIV y CXVIII** de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y **2, fracción XXI, 5, fracciones I y II, 95, fracción II y 96** del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México.

El control de constitucionalidad puede entenderse de manera general como un mecanismo que consiste en verificar si las leyes contradicen a la Constitución por el fondo o por la forma, el mismo se divide en 3 vertientes, el control difuso y el control concentrado y algunos autores mencionan el Mixto.

Por lo cual, en principio, la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, en su **artículo 1**, establece la obligación del Estado de garantizar la protección de los derechos humanos. Asimismo, en su **artículo 4**, establece que toda persona tiene derecho a la protección de la salud.

Por otro lado, la **Constitución Política de la Ciudad de México**, en su **artículo 11**, **apartado F** establece que las personas mayores tienen los derechos reconocidos por esta Constitución, además, de la identidad, una ciudad accesible y segura, a servicios de salud especializados y cuidados paliativos. Siendo que la presente iniciativa busca fortalecer el derecho al cuidado, para que los empleadores otorguen licencias a los empleados que requieran cuidar a sus familiares adultos mayores que estén hospitalizados.

Una vez analizado el marco constitucional aplicable al caso en concreto, se refiere que la presente iniciativa encuentra sustento en el mandato constitucional cuyo fin es garantizar el derecho al cuidado.

En cuanto al control de convencionalidad, este principio consiste en asegurar que las normas nacionales se ajusten a los tratados y convenios internacionales ratificados por México, particularmente aquellos relacionados con los derechos humanos.

En cuanto al control de convencionalidad, la **Convención Americana sobre Derechos Humanos**, en su **artículo 1**, establece que todos los Estados Partes se comprometen a respetar los derechos y garantizar el pleno ejercicio de los mismos. Asimismo, en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** en su **artículo 1**, establece que todo individuo es libre e igual en dignidad y derechos.

Por lo anteriormente expuesto y, una vez señalado el marco convencional aplicable, se observa que diversos instrumentos internacionales ratificados por México refuerzan la obligación del Estado fortalecer el derecho al cuidado de las personas adultas mayores.

La reforma propuesta se ajusta al marco constitucional y convencional aplicable promoviendo un entorno legal para el fortalecimiento del derecho al cuidado de las personas adultas mayores.

VII. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE LEY O DECRETO

INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 140 TER, 140 QUÁTER, 140 QUINQUIES Y 140 SEXIES, TODOS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SE ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 37 TER, 37 QUÁTER, 37 QUINQUIES Y 37 SEXIES DE LA LEY DEL DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, EN MATERIA DE LICENCIAS POR CUIDADO DE PERSONAS ADULTAS MAYORES.

VIII. ORDENAMIENTO A MODIFICAR

Por lo anteriormente expuesto, a continuación, se presenta la reforma propuesta:

Ley del Seguro Social	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
SIN CORRELATIVO	“[...]” Artículo 140 Ter. En caso de trabajadoras o trabajadores asegurados que tengan bajo su cuidado a personas adultas mayores diagnosticadas por el Instituto con enfermedades graves, crónico-degenerativas o en etapa terminal, podrán gozar de una licencia por cuidados médicos, a fin de ausentarse de sus labores en caso de que la persona adulta mayor requiere reposo médico en periodos críticos de tratamiento, hospitalización o cuidados paliativos,

	de acuerdo con la prescripción del médico tratante.
SIN CORRELATIVO	Artículo 140 Quáter. La persona interesada deberá contar con un parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado y/o por afinidad hasta el primer grado, y reunir los siguientes requisitos: a) Documento que acredite la relación de consanguinidad o afinidad; b) Documentación que acredite la situación médica del familiar (emitido por la institución médica); y c) Tiempo estimado que durará el familiar hospitalizado. El Instituto podrá expedir a la persona trabajadora el requisito establecido en el inciso b), a través de una constancia que acredite el padecimiento y la duración estimada del tratamiento respectivo, a fin de que el patrón tenga conocimiento de tal licencia. La licencia expedida tendrá una vigencia de uno a treinta días, misma que podrá ser con goce de sueldo.
	Artículo 140 Quinquies. La licencia se expedirá sólo a las personas trabajadoras aseguradas que se ubiquen en el supuesto establecido en los artículos 140 Ter y 140 Quáter y que hayan cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en los doce meses anteriores a la fecha

SIN CORRELATIVO	del diagnóstico, y en caso de no cumplir con este periodo, tengan registradas al menos cincuenta y dos semanas de cotización inmediatas previas al inicio de la licencia. La licencia únicamente podrá otorgarse a petición de parte, a la persona trabajadora asegurada que tenga bajo su responsabilidad el cuidado de la persona adulta mayor. En ningún caso se podrá otorgar dicha licencia de manera simultánea a dos o más cuidadores asegurados respecto de la misma persona adulta mayor. En caso de ser necesario, la licencia podrá solicitarse nuevamente bajo los mismos términos y requisitos establecidos en este artículo, siempre y cuando se acredite la continuidad del padecimiento o la actualización del diagnóstico médico, así como la vigencia de la relación laboral y de las semanas de cotización requeridas.
SIN CORRELATIVO	Artículo 140 Sexies. Las licencias otorgadas cesarán: I. Cuando la persona adulta mayor no requiera hospitalización, cuidados paliativos o reposo médico en los periodos críticos del tratamiento; II. Por ocurrir el fallecimiento de la persona adulta mayor; y III. Cuando la persona trabajadora asegurada que goza de la licencia sea contratada por un nuevo patrón y/o cuando no acredite

	y/o actualice alguno de los requisitos o supuestos previstos en los artículos 140 Ter, 140 Quáter y 140 Quinquies de la presente Ley y/o demás ordenamientos jurídicos aplicables. [...]"
--	---

Ley del del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
SIN CORRELATIVO	“[...] Artículo 37 TER. En caso de trabajadoras o trabajadores asegurados que tengan bajo su cuidado a personas adultas mayores diagnosticadas por el Instituto con enfermedades graves, crónico-degenerativas o en etapa terminal, podrán gozar de una licencia por cuidados médicos, a fin de ausentarse de sus labores en caso de que la persona adulta mayor requiere reposo médico en periodos críticos de tratamiento, hospitalización o cuidados paliativos, de acuerdo con la prescripción del médico tratante.
	Artículo 37 Quáter. La persona interesada deberá contar con un parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado y/o por afinidad hasta el primer grado, y reunir los siguientes requisitos: a) Documento que acredite la relación de consanguinidad o afinidad;

SIN CORRELATIVO	b) Documentación que acredite la situación médica del familiar (emitido por la institución médica); y c) Tiempo estimado que durará el familiar hospitalizado. El Instituto podrá expedir a la persona trabajadora el requisito establecido en el inciso b), a través de una constancia que acredite el padecimiento y la duración estimada del tratamiento respectivo, a fin de que el patrón tenga conocimiento de tal licencia. La licencia expedida tendrá una vigencia de uno a treinta días, misma que podrá ser con goce de sueldo.
SIN CORRELATIVO	Artículo 37 Quinquies. La licencia se expedirá sólo a las personas trabajadoras aseguradas que se ubiquen en el supuesto establecido en los artículos 140 Ter y 140 Quáter y que hayan cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en los doce meses anteriores a la fecha del diagnóstico, y en caso de no cumplir con este periodo, tengan registradas al menos cincuenta y dos semanas de cotización inmediatas previas al inicio de la licencia. La licencia únicamente podrá otorgarse a petición de parte, a la persona trabajadora asegurada que tenga bajo su responsabilidad el cuidado de la persona adulta mayor. En ningún caso se podrá otorgar dicha licencia de manera simultánea a dos o más cuidadores asegurados respecto de la

	misma persona adulta mayor. En caso de ser necesario, la licencia podrá solicitarse nuevamente bajo los mismos términos y requisitos establecidos en este artículo, siempre y cuando se acredite la continuidad del padecimiento o la actualización del diagnóstico médico, así como la vigencia de la relación laboral y de las semanas de cotización requeridas.
SIN CORRELATIVO	Artículo 37 Sexies. Las licencias otorgadas cesarán: I. Cuando la persona adulta mayor no requiera hospitalización, cuidados paliativos o reposo médico en los periodos críticos del tratamiento; II. Por ocurrir el fallecimiento de la persona adulta mayor; y III. Cuando la persona trabajadora asegurada que goza de la licencia sea contratada por un nuevo patrón y/o cuando no acredite y/o actualice alguno de los requisitos o supuestos previstos en los artículos 37 Ter, 37 Quáter y 37 Quinquies de la presente Ley y/o demás ordenamientos jurídicos aplicables. [...]” sic.

IX. TEXTO NORMATIVO PROPUESTO

Conforme a lo anteriormente expuesto, fundado y motivado se somete a consideración de este Honorable Congreso de la Ciudad de México, la propuesta del texto normativo propuesto de la **INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 140 TER, 140 QUÁTER, 140 QUINQUIES Y 140 SEXIES, TODOS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SE ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 37 TER, 37 QUÁTER, 37 QUINQUIES Y 37 SEXIES DE LA LEY DEL DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, EN MATERIA DE LICENCIAS POR CUIDADO DE PERSONAS ADULTAS MAYORES, EN LOS TÉRMINOS SIGUIENTES:**

PRIMERO. – Se adicionan los **artículos 140 Ter, 140 Quáter, 140 Quinquies y 140 Sexies**, todos de la **Ley de Seguro Social** para quedar de la siguiente forma:

“[...]

Artículo 140 Ter. En caso de trabajadoras o trabajadores asegurados que ~~tengan~~ **bajo su cuidado a personas adultas mayores** diagnosticadas por el Instituto con enfermedades graves, crónico-degenerativas o en etapa terminal, podrán gozar de una licencia por cuidados médicos, a fin de ausentarse de sus labores en caso de que la persona adulta mayor requiere reposo médico en periodos críticos de tratamiento, hospitalización o cuidados paliativos, de acuerdo con la prescripción del médico tratante.

Artículo 140 Quáter. La persona interesada deberá contar con un parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado y/o por afinidad hasta el primer grado, y reunir los siguientes requisitos:

- a) Documento que acredite la relación de consanguinidad o afinidad;
- b) Documentación que acredite la situación médica del familiar (emitido por la institución médica); y
- c) Tiempo estimado que durará el familiar hospitalizado.

El Instituto podrá expedir a la persona trabajadora el requisito establecido en el inciso b), a través de una constancia que acredite el padecimiento y la duración estimada del tratamiento respectivo, a fin de que el patrón tenga conocimiento de tal licencia.

La licencia expedida tendrá una vigencia de uno a treinta días, misma que podrá ser con goce de sueldo.

Artículo 140 Quinquies. La licencia se expedirá sólo a las personas trabajadoras aseguradas que se ubiquen en el supuesto establecido en los artículos 140 Ter y 140 Quáter y que hayan cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en los doce meses anteriores a la fecha del diagnóstico, y en caso de no cumplir con este periodo, tengan registradas al menos cincuenta y dos semanas de cotización inmediatas previas al inicio de la licencia.

La licencia únicamente podrá otorgarse a petición de parte, a la persona trabajadora asegurada que tenga bajo su responsabilidad el cuidado de la persona adulta mayor. En ningún caso se podrá otorgar dicha licencia de manera simultánea a dos o más cuidadores asegurados respecto de la misma persona adulta mayor.

En caso de ser necesario, la licencia podrá solicitarse nuevamente bajo los mismos términos y requisitos establecidos en este artículo, siempre y cuando se acredite la continuidad del padecimiento o la actualización del diagnóstico médico, así como la vigencia de la relación laboral y de las semanas de cotización requeridas.

Artículo 140 Sexies. Las licencias otorgadas cesarán:

- I. Cuando la persona adulta mayor no requiera hospitalización, cuidados paliativos o reposo médico en los periodos críticos del tratamiento;**
- II. Por ocurrir el fallecimiento de la persona adulta mayor; y**
- III. Cuando la persona trabajadora asegurada que goza de la licencia sea contratada por un nuevo patrón y/o cuando no acredite y/o actualice alguno de los requisitos o supuestos previstos en los artículos 140 Ter, 140 Quáter y 140 Quinquies de la presente Ley y/o demás ordenamientos jurídicos aplicables.**

[...]"

SEGUNDO. – Se adicionan los artículos 37 Ter, 37 Quáter, 37 Quinquies y 37 Sexies, todos de la Ley de Seguro Social para quedar de la siguiente forma:

“[...]

Artículo 37 Ter. En caso de trabajadoras o trabajadores asegurados que tengan bajo su cuidado a personas adultas mayores diagnosticadas por el Instituto con enfermedades graves, crónico-degenerativas o en etapa terminal, podrán gozar de una licencia por cuidados médicos, a fin de ausentarse de sus labores en caso de que la persona adulta mayor

requiere reposo médico en periodos críticos de tratamiento, hospitalización o cuidados paliativos, de acuerdo con la prescripción del médico tratante.

Artículo 37 Quáter. La persona interesada deberá contar con un parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado y/o por afinidad hasta el primer grado, y reunir los siguientes requisitos:

- a) Documento que acredite la relación de consanguinidad o afinidad;**
- b) Documentación que acredite la situación médica del familiar (emitido por la institución médica); y**
- c) Tiempo estimado que durará el familiar hospitalizado.**

El Instituto podrá expedir a la persona trabajadora el requisito establecido en el inciso b), a través de una constancia que acredite el padecimiento y la duración estimada del tratamiento respectivo, a fin de que el patrón tenga conocimiento de tal licencia.

La licencia expedida tendrá una vigencia de uno a treinta días, misma que podrá ser con goce de sueldo.

Artículo 37 Quinquies. La licencia se expedirá sólo a las personas trabajadoras aseguradas que se ubiquen en el supuesto establecido en los artículos 140 Ter y 140 Quáter y que hayan cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en los doce meses anteriores a la fecha del diagnóstico, y en caso de no cumplir con este periodo, tengan registradas al menos cincuenta y dos semanas de cotización

inmediatas previas al inicio de la licencia.

La licencia únicamente podrá otorgarse a petición de parte, a la persona trabajadora asegurada que tenga bajo su responsabilidad el cuidado de la persona adulta mayor. En ningún caso se podrá otorgar dicha licencia de manera simultánea a dos o más cuidadores asegurados respecto de la misma persona adulta mayor.

En caso de ser necesario, la licencia podrá solicitarse nuevamente bajo los mismos términos y requisitos establecidos en este artículo, siempre y cuando se acredite la continuidad del padecimiento o la actualización del diagnóstico médico, así como la vigencia de la relación laboral y de las semanas de cotización requeridas.

Artículo 37 Sexies. Las licencias otorgadas cesarán:

- I. Cuando la persona adulta mayor no requiera hospitalización, cuidados paliativos o reposo médico en los periodos críticos del tratamiento;**
- II. Por ocurrir el fallecimiento de la persona adulta mayor; y**
- III. Cuando la persona trabajadora asegurada que goza de la licencia sea contratada por un nuevo patrón y/o cuando no acredite y/o actualice alguno de los requisitos o supuestos previstos en los artículos 37 Ter, 37 Quáter y 37 Quinquies de la presente Ley y/o demás ordenamientos jurídicos aplicables.**

[...]"

TRANSITORIOS

PRIMERO. - Remítase a la persona titular del Poder Ejecutivo Federal para su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. - El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

TERCERO. - El Instituto de Seguridad y de Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberá emitir, en un plazo no mayor a 180 días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, los lineamientos y procedimientos necesarios para la adecuada implementación del presente decreto.

CUARTO. - Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente decreto.

Dado en el Recinto del Congreso de la Ciudad de México, a los diez días del mes de febrero del año dos mil veintiséis.



DIP. MARÍA DEL ROSARIO MORALES RAMOS