



PODER LEGISLATIVO  
DE NAYARIT  
XXXIV LEGISLATURA



Tepic, Nayarit; 03 de noviembre de 2025.

**No. Oficio.** JCV/N-011/2025  
**Asunto:** Se presenta iniciativa.

**LIC. CLARA ESTELA ESTEBAN TAPIA**  
**SECRETARIA GENERAL DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE NAYARIT**  
**P R E S E N T E**

Quien suscribe, **Diputado Jaime Cervantes Valdez**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo en esta Trigésimo Cuarta Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Nayarit, con fundamento en los artículos 49, fracción I, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit; 21, fracción I, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Nayarit; y 95 del Reglamento del Gobierno Interior del Congreso; por este conducto, presento **Iniciativa con Proyecto de Decreto que tiene por objeto reformar el artículo 2 y adicionar el 41 Bis de la Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit, en materia de permisos laborales a personas cuidadoras de personas con neurodivergencia o con discapacidad**, al tiempo que solicito respetuosamente se inscriba en el orden del día de la siguiente Sesión Pública de este Honorable Congreso del Estado de Nayarit.

Sin otro asunto en particular, me despido haciéndole llegar un cordial saludo.

**ATENTAMENTE**

**DIP. JAIME CERVANTES VALDEZ**  
**INTEGRANTE DE LA H. XXXIV LEGISLATURA**  
**DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE NAYARIT.**

C.c.p. Archivo



PODER LEGISLATIVO  
DE NAYARIT  
XXXIV LEGISLATURA



**DIP. RODOLFO GÓMEZ TADEO**  
**PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL**  
**H. CONGRESO DEL ESTADO DE NAYARIT.**  
**P R E S E N T E**

Quien suscribe, **Diputado Jaime Cervantes Valdez**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo en esta Trigésimo Cuarta Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Nayarit, con fundamento en los artículos 49, fracción I, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit; 21, fracciones II y XIV, 94 y 95 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Nayarit; y el artículo 95 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso, someto a consideración de esta Honorable Asamblea Legislativa la presente **Iniciativa con Proyecto de Decreto que tiene por objeto reformar el artículo 2 y adicionar el 41 Bis de la Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit, en materia de permisos laborales a personas cuidadoras de personas con neurodivergencia o con discapacidad**, al tenor de la siguiente:

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

En México, las personas con discapacidad representan una de las poblaciones históricamente más invisibilizadas, por ello toma relevancia abordar la situación que viven, reconociendo que se trata de millones de personas en México y miles en Nayarit que diariamente se enfrentan no sólo a las barreras físicas, sino también a otras intangibles, generadas por la falta de empatía y los ajustes pendientes al marco jurídico aplicable.

Para 2016, la Organización Mundial de la Salud (OMS) señalaba la presencia de trastornos del espectro autista en 1 de cada 160 niños, no obstante, este dato ha mostrado una tendencia sostenida al alza durante la última década y la incidencia se incrementa un 17% al año, tanto por los avances en diagnóstico temprano como por la creciente visibilidad del



tema en las comunidades escolares y de salud mental<sup>1</sup>. En Estados Unidos, un estudio de 2023 del Centers for Disease Control and Prevention (CDC) identificó que 1 de cada 36 niños tiene autismo.<sup>2</sup>

De acuerdo con la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2023, en México existen 8.8 millones de personas de 5 años o más con alguna discapacidad, lo que representa aproximadamente el 7.2 % de la población. Si bien la estadística no distingue entre tipos de discapacidad ni detalla condiciones neurodivergentes, algunos estudios han documentado un incremento notable en la demanda de atención para niñas, niños y adolescentes con trastornos del espectro autista, TDAH o discapacidad psicosocial. Especialistas de la Comisión Nacional de Salud Mental y Adicciones (CONASAMA) de la Secretaría de Salud hacen un llamado a la sensibilización social sobre el autismo que, de acuerdo a estimaciones, padece una de cada 100 personas en el mundo<sup>3</sup>.

Así pues, los entornos laborales rígidos, aunados a la necesidad de ejecución efectiva de políticas de inclusión y a la escasa comprensión social sobre las condiciones que viven las personas con discapacidad física, generan un panorama complicado, que se vuelve todavía más complejo ante el escaso entendimiento de condiciones que no se perciben a la vista (las de tipo psicosocial), como la neurodivergencia, cuya presencia del espectro puede ser variada, según los casos concretos, donde se produce mayor exclusión.

---

<sup>1</sup> Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, *Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo*, 2017. Consultable en: <https://www.gob.mx/conadis/articulos/dia-mundial-de-concienciacion-sobre-el-autismo?idiom=es#:~:text=Se%20estima%20que%20en%20M%C3%A9xico%201%20de%20cada%20115%20ni%C3%B1os%20tiene%20autismo&text=De%20acuerdo%20con%20la%20Organizaci%C3%B3n,SIDA%2C%20c%C3%A1ncer%20y%20diabetes%20juntos.>

<sup>2</sup> Teletón México, *Panorama del Autismo en México y el Mundo*, 2024. Consultable en: <https://teleton.org/panorama-del-autismo-en-mexico-y-el-mundo/>

<sup>3</sup> Comisión Nacional de Salud Mental y Adicciones, *Se estima que 1% de la población mundial padece el Trastorno del Espectro Autista*, 2024. Consultable en: <https://www.gob.mx/conasama/articulos/se-estima-que-1-de-la-poblacion-mundial-padece-el-trastorno-del-espectro-autista-375841?idiom=es>



De este modo, los casos de las familias con hijas e hijos que viven con alguna condición del espectro autista u otras condiciones de neurodivergencia o discapacidad, no plantean únicamente retos de atención a la salud física o mental, sino de un asunto de justicia social y equidad económica, en relación con las exigencias de tiempo, atención y recursos necesarios, indispensables para garantizar el ejercicio de otros derechos, como la educación, la movilidad y la vida independiente, pues encuentran dificultades reales para compatibilizar estas atenciones con las exigencias laborales.

A menudo, quienes asumen el rol de cuidadoras o cuidadores (madres, padres o tutores legales) deben ausentarse de manera emergente de sus empleos para atender eventuales situaciones de crisis de sus hijas e hijos en entornos escolares, así como darles acompañamiento a terapias, consultas o evaluaciones médicas, lo que impacta directamente la economía y la estabilidad emocional de las familias, ya que, según la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC 2022), en México, 31.7 millones de personas de 15 años y más brindan cuidados a miembros de su hogar.

Lo anterior, además se aborda con una perspectiva de género, pues el 75.1% de quienes realizan estas funciones de cuidado son mujeres, quienes dedican en promedio 38.9 horas semanales a dichas tareas<sup>4</sup>. Estas actividades, generalmente no remuneradas, se combinan con responsabilidades laborales que, al no contar con mecanismos de flexibilidad o licencias específicas, provocan ausentismo, pérdida de ingresos o incluso renuncias forzadas. Pareciera que se genera un dilema en las personas trabajadoras, quienes tienen que decidir entre cumplir con su deber como madres, padres o tutores cuidadores y mantener la estabilidad de su fuente de ingresos.

Según reportó el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL, 2022), los hogares en los que vive al menos una persona con discapacidad

---

<sup>4</sup> INEGI, *Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC)*, 2022. Consultable en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENASIC/ENASIC\\_23.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENASIC/ENASIC_23.pdf)



presentan un mayor riesgo de pobreza multidimensional<sup>6</sup>, debido a los costos adicionales que conlleva la atención médica, terapéutica y de cuidados, así como las barreras estructurales que limitan su inclusión plena en la vida social y económica.

Bajo esta tesitura, no podemos perder de vista que el texto constitucional obliga a todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En ese sentido, las legislaturas locales tienen la responsabilidad de armonizar la normatividad estatal con los estándares internacionales y nacionales, a fin de crear un entorno donde las personas con discapacidad y sus familias puedan vivir con dignidad.

Por su parte, toman pertinencia también los artículos 4 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que consagran la protección a la familia y derecho al trabajo digno. A ello se suma lo establecido en parámetro de control de regularidad constitucional para entender la ampliación de esta protección, integrando disposiciones de tratados internacionales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), que obliga a los Estados a adoptar medidas que promuevan la autonomía, la participación plena y la inclusión de las personas.

Pese a los avances y logros conquistados en los últimos años, es necesario realizar críticas objetivas para reconocer las áreas de oportunidad existentes y señalar que el marco jurídico estatal aún carece de un mecanismo claro para mitigar las desventajas económicas de personas con discapacidad y sus familias.

El reconocimiento de permisos con goce de sueldo para estos casos no debe entenderse como un privilegio, sino como una medida de corresponsabilidad social que equipara oportunidades entre quienes enfrentan mayores cargas de cuidado. Es, además, una forma de cumplimiento del principio de accesibilidad laboral y de no discriminación indirecta.

---

<sup>6</sup> CONEVAL, *Informe de la pobreza multidimensional en México, 2022*. Consultable en: [https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Documents/Pobreza\\_Multidimensional\\_2022.pdf](https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Documents/Pobreza_Multidimensional_2022.pdf)



La Ley General para la Atención y Protección de Personas con la Condición del Espectro Autista y la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad ya reconocen la necesidad de políticas transversales que garanticen la atención integral de estas poblaciones. Sin embargo, el marco normativo laboral para los servidores públicos en Nayarit aún no contempla permisos laborales específicos con goce de sueldo para las personas trabajadoras que deben acompañar a sus familiares con discapacidad o neurodivergencia a terapias, consultas o rehabilitación.

Por su parte, Ley de Protección e Inclusión para las Personas con Discapacidad del Estado de Nayarit, reconocen la obligación de las autoridades estatales de promover acciones afirmativas que favorezcan la integración social y laboral de quienes pertenecen a este sector históricamente vulnerado.

En entidades como Ciudad de México, Jalisco y Nuevo León han avanzado en políticas públicas dirigidas a las personas cuidadoras, que empieza a generar tendencia nacional hacia el reconocimiento del derecho al cuidado y la necesidad de que Nayarit se sume a esta evolución normativa.

Es en este contexto que surge la presente propuesta para incorporar en la Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit una disposición que reconozca el derecho de madres, padres o tutores legales de personas con discapacidad o neurodivergencia a acceder a permisos laborales con goce de sueldo, cuando las circunstancias demanden su acompañamiento o atención directa para atender citas médicas, terapias o procedimientos relacionados con su cuidado. La propuesta busca proteger el ingreso familiar, al tiempo que fortalece la responsabilidad social del Estado para garantizar el pleno ejercicio de derechos humanos de este sector de la población.

Se trata de un reconocimiento mínimo, pero significativo, al papel de los cuidados dentro de la estructura familiar y social y un paso necesario hacia la construcción de un entorno más inclusivo. Esta propuesta no es una concesión, es una medida de justicia social y de derechos humanos, que coloca en el centro las necesidades de las y los cuidadores de



personas con discapacidad, distinguiendo sus aportaciones para el bienestar de ellas, dando mayor dignidad a las familias.

La estabilidad laboral reforzada implica que las personas trabajadoras que sean cuidadoras de personas con discapacidad o neurodivergencia no podrán ser despedidas sin una causa plenamente justificada y comprobada, quienes gozarán de flexibilidad razonable para atender situaciones derivadas del cuidado, como citas médicas, emergencias o acompañamientos terapéuticos. Con ello se busca garantizar su derecho al trabajo digno, a la seguridad económica y al bienestar familiar, contribuyendo a una sociedad más justa e inclusiva.

El carácter progresivo de los derechos nos exige avanzar en soluciones concretas. Al acotar este beneficio a las y los servidores públicos estatales y municipales, se daría un primer paso viable y responsable desde el ámbito local, que puede sentar un precedente para futuras reformas de mayor alcance. Este paso permitirá que nuestro estado transite hacia un modelo de justicia laboral más humano, inclusivo y respetuoso de la diversidad funcional.

<b>LEY DE DERECHOS Y JUSTICIA LABORAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE NAYARIT</b>	
<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>TEXTO PROPUESTO</b>
<p><b>Artículo 2.</b> Glosario. Para los efectos de esta ley se entenderá por:</p> <p>I. Entes Públicos: Los señalados en el artículo 1 de la presente Ley;</p> <p>II. Especialistas: Los profesionales encargados de conducir los medios alternos de solución de conflictos regulados en la presente Ley;</p> <p>III. Instituto: El Instituto de Justicia Laboral Burocrática para el Estado de Nayarit;</p> <p>IV. Medios alternos: los medios alternos de solución de controversias en materia laboral previstos en la presente ley;</p> <p>V. Parte complementaria: Es la persona física o Ente Público señalado por la parte solicitante como elemento personal del</p>	<p><b>Artículo 2.</b> Glosario. Para los efectos de esta ley se entenderá por:</p> <p>I. Entes Públicos: Los señalados en el artículo 1 de la presente Ley;</p> <p>II. Especialistas: Los profesionales encargados de conducir los medios alternos de solución de conflictos regulados en la presente Ley;</p> <p>III. Instituto: El Instituto de Justicia Laboral Burocrática para el Estado de Nayarit;</p> <p>IV. Medios alternos: los medios alternos de solución de controversias en materia laboral previstos en la presente ley;</p> <p><b>V. Neurodivergencia: Variabilidad del funcionamiento neurocognitivo del cerebro humano, que presentan las</b></p>



conflicto susceptible de atención por alguno de los medios alternos de solución de conflictos y con quien puede participar a efecto de resolver el conflicto en cuestión;

VI. Plaza: Es el espacio laboral que puede ser ocupado por un trabajador dentro de un Ente Público para atender las necesidades propias del servicio, de acuerdo con lo previsto en las normas aplicables y conforme a lo establecido en el Presupuesto de Egresos correspondiente;

VII. Plaza de Base: Es el derecho adquirido por un trabajador para ocupar de manera permanente una plaza en un Ente Público;

VIII. Plaza de Base Inicial: Es la plaza de base del nivel inicial establecida en cada Ente Público conforme a sus respectivos Reglamentos de Escalafón y Presupuestos de Egresos;

IX. Plaza transitoria: Es la plaza que por designación, asignación o promoción temporal del titular de una plaza de base a otro espacio, o por gozar de licencia voluntaria o necesaria, queda vacante por el tiempo estrictamente necesario para que su titular regrese a ocuparla;

X. Plaza vacante: Es la plaza que por ausencia definitiva de su titular puede ser cubierta por otro trabajador de base conforme al sistema de escalafón previsto en la presente ley;

XI. Salas Laborales: Las instancias del Instituto encargadas de conocer y dirimir los conflictos individuales y colectivos en materia laboral burocrática;

XII. Sindicato Mayoritario: El sindicato que cuenta con la mayoría de los trabajadores de base afiliados al mismo, ante el correspondiente Ente Público;

XIII. Trabajador: Toda persona física que, por el pago de un salario, presta un servicio personal subordinado, de carácter material, intelectual o de ambas, en un Ente Público;

**personas con trastorno del espectro autista, síndrome de Asperger, dislexia o trastorno de déficit de atención con hiperactividad.**

**V.** Parte complementaria: Es la persona física o Ente Público señalado por la parte solicitante como elemento personal del conflicto susceptible de atención por alguno de los medios alternos de solución de conflictos y con quien puede participar a efecto de resolver el conflicto en cuestión;

**VI.** Plaza: Es el espacio laboral que puede ser ocupado por un trabajador dentro de un Ente Público para atender las necesidades propias del servicio, de acuerdo con lo previsto en las normas aplicables y conforme a lo establecido en el Presupuesto de Egresos correspondiente;

**VII.** Plaza de Base: Es el derecho adquirido por un trabajador para ocupar de manera permanente una plaza en un Ente Público;

**VIII.** Plaza de Base Inicial: Es la plaza de base del nivel inicial establecida en cada Ente Público conforme a sus respectivos Reglamentos de Escalafón y Presupuestos de Egresos;

**IX.** Plaza transitoria: Es la plaza que por designación, asignación o promoción temporal del titular de una plaza de base a otro espacio, o por gozar de licencia voluntaria o necesaria, queda vacante por el tiempo estrictamente necesario para que su titular regrese a ocuparla;

**X.** Plaza vacante: Es la plaza que por ausencia definitiva de su titular puede ser cubierta por otro trabajador de base conforme al sistema de escalafón previsto en la presente ley;

**XI.** Salas Laborales: Las instancias del Instituto encargadas de conocer y dirimir los conflictos individuales y colectivos en materia laboral burocrática;

**XII.** Sindicato Mayoritario: El sindicato que cuenta con la mayoría de los trabajadores



<p>XIV. UMA o UMAS: Es la Unidad de Medida y Actualización considerando su valor en términos de la ley reglamentaria del artículo 26, Apartado B, párrafo sexto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y</p> <p>XV. Unidad: Unidad de Medios Alternos de Solución de Conflictos en Materia Laboral.</p>	<p>de base afiliados al mismo, ante el correspondiente Ente Público;</p> <p><b>XIII.</b> Trabajador: Toda persona física que, por el pago de un salario, presta un servicio personal subordinado, de carácter material, intelectual o de ambas, en un Ente Público;</p> <p><b>XIV.</b> UMA o UMAS: Es la Unidad de Medida y Actualización considerando su valor en términos de la ley reglamentaria del artículo 26, Apartado B, párrafo sexto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y</p> <p><b>XV.</b> Unidad: Unidad de Medios Alternos de Solución de Conflictos en Materia Laboral.</p>
<p><b>Artículo 41 Bis.</b> <i>(Sin correlativo)</i></p>	<p><b>Artículo 41 Bis. Permisos por cuidado de personas con discapacidad o neurodivergencia.</b> Las personas trabajadoras que sean madres, padres o tutores legales de personas con discapacidad o con condición de neurodivergencia tendrán derecho a permisos laborales con goce de sueldo para acompañar a la persona bajo su cuidado a terapias, citas médicas, evaluaciones, así como brindar atención en crisis o en cualquier otro procedimiento relacionado con su atención integral.</p> <p>El permiso expedido al padre, madre o tutor, tendrá una vigencia de hasta cinco días hábiles. Podrán expedirse tantos permisos como sean necesarias durante el año, sin que se exceda de un acumulado de cuarenta horas, mismas que no necesariamente deberán ser continuas.</p> <p>Para el otorgamiento de este permiso deberá presentarse comprobante médico o constancia expedida por institución pública o privada debidamente acreditada, que justifique la necesidad de acompañamiento. La Secretaría del Trabajo y de Justicia Laboral del Estado emitirá los lineamientos</p>



	y formatos necesarios para la aplicación de esta disposición.
--	---

La situación actual en Nayarit demanda una respuesta inmediata y efectiva por parte de las autoridades. La implementación de permisos laborales para personas cuidadoras de familiares con discapacidad no solo es una medida de justicia social, sino también una estrategia para fortalecer el bienestar de las familias y promover una sociedad más equitativa e inclusiva. Es responsabilidad de los legisladores y autoridades correspondientes tomar acciones concretas para garantizar los derechos y el bienestar de todas las personas, especialmente de aquellas en situación de vulnerabilidad.

Por lo anteriormente expuesto, se somete a consideración de la asamblea el siguiente:

**PROYECTO DE DECRETO QUE TIENE POR OBJETO REFORMAR EL ARTÍCULO 2 Y ADICIONAR EL 41 BIS DE LA LEY DE DERECHOS Y JUSTICIA LABORAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE NAYARIT, EN MATERIA DE PERMISOS LABORALES A PERSONAS CUIDADORAS DE PERSONAS CON NEURODIVERGENCIA O CON DISCAPACIDAD.**

**ARTÍCULO ÚNICO.** Se reforma el artículo 2 y se adiciona el 41 Bis a la Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit, para quedar como sigue:

**Artículo 2.** Glosario. Para los efectos de esta ley se entenderá por:

- I. Entes Públicos: Los señalados en el artículo 1 de la presente Ley;
- II. Especialistas: Los profesionales encargados de conducir los medios alternos de solución de conflictos regulados en la presente Ley;
- III. Instituto: El Instituto de Justicia Laboral Burocrática para el Estado de Nayarit;
- IV. Medios alternos: los medios alternos de solución de controversias en materia laboral previstos en la presente ley;

**V. Neurodivergencia: Variabilidad del funcionamiento neurocognitivo del cerebro humano, que presentan las personas con trastorno del espectro autista, síndrome de Asperger, dislexia o trastorno de déficit de atención con hiperactividad.**

**V.** Parte complementaria: Es la persona física o Ente Público señalado por la parte solicitante como elemento personal del conflicto susceptible de atención por alguno de los medios



alternos de solución de conflictos y con quien puede participar a efecto de resolver el conflicto en cuestión;

**VI. Plaza:** Es el espacio laboral que puede ser ocupado por un trabajador dentro de un Ente Público para atender las necesidades propias del servicio, de acuerdo con lo previsto en las normas aplicables y conforme a lo establecido en el Presupuesto de Egresos correspondiente;

**VII. Plaza de Base:** Es el derecho adquirido por un trabajador para ocupar de manera permanente una plaza en un Ente Público;

**VIII. Plaza de Base Inicial:** Es la plaza de base del nivel inicial establecida en cada Ente Público conforme a sus respectivos Reglamentos de Escalafón y Presupuestos de Egresos;

**IX. Plaza transitoria:** Es la plaza que por designación, asignación o promoción temporal del titular de una plaza de base a otro espacio, o por gozar de licencia voluntaria o necesaria, queda vacante por el tiempo estrictamente necesario para que su titular regrese a ocuparla;

**X. Plaza vacante:** Es la plaza que por ausencia definitiva de su titular puede ser cubierta por otro trabajador de base conforme al sistema de escalafón previsto en la presente ley;

**XI. Salas Laborales:** Las instancias del Instituto encargadas de conocer y dirimir los conflictos individuales y colectivos en materia laboral burocrática;

**XII. Sindicato Mayoritario:** El sindicato que cuenta con la mayoría de los trabajadores de base afiliados al mismo, ante el correspondiente Ente Público;

**XIII. Trabajador:** Toda persona física que, por el pago de un salario, presta un servicio personal subordinado, de carácter material, intelectual o de ambas, en un Ente Público;

**XIV. UMA o UMAS:** Es la Unidad de Medida y Actualización considerando su valor en términos de la ley reglamentaria del artículo 26, Apartado B, párrafo sexto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y

**XV. Unidad:** Unidad de Medios Alternos de Solución de Conflictos en Materia Laboral.

**Artículo 41 Bis. Permisos por cuidado de personas con discapacidad o neurodivergencia.** Las personas trabajadoras que sean madres, padres o tutores legales de personas con discapacidad o con condición de neurodivergencia tendrán derecho a permisos laborales con goce de sueldo para acompañar a la persona bajo su cuidado a terapias, citas médicas, evaluaciones, así como brindar atención en crisis o en cualquier otro procedimiento relacionado con su atención integral.

El permiso expedido al padre, madre o tutor, tendrá una vigencia de hasta cinco días hábiles. Podrán expedirse tantos permisos como sean necesarias durante el año, sin que se exceda de un acumulado de cuarenta horas, mismas que no necesariamente deberán ser continuas.

Para el otorgamiento de este permiso deberá presentarse comprobante médico o constancia expedida por institución pública o privada debidamente acreditada, que justifique la necesidad de acompañamiento.

La Secretaría del Trabajo y de Justicia Laboral del Estado emitirá los lineamientos y formatos necesarios para la aplicación de esta disposición.



PODER LEGISLATIVO  
DE NAYARIT  
XXXIV LEGISLATURA

### **TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** - El presente Decreto entrará en vigor a los 90 días naturales siguiente de su publicación en el Periódico Oficial, órgano del Gobierno del Estado de Nayarit, plazo con que contará la Secretaría del Trabajo y Justicia Laboral del Estado de Nayarit para emitir los lineamientos correspondientes a la presente reforma.

**ATENTAMENTE**

  
**DIPUTADO JAIME CERVANTES VALDEZ  
INTEGRANTE DE LA XXXIV LEGISLATURA  
DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE NAYARIT**