



GOBIERNO DEL  
ESTADO DE MÉXICO



**EDOMÉX**  
DECISIONES FIRMES, RESULTADOS FUERTES.

**PROGRAMA DE DIFUSIÓN, ATENCIÓN Y  
SEGUIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LAS  
MUJERES EMBARAZADAS Y MADRES  
TRABAJADORAS DEL INSTITUTO DE SALUD DEL  
ESTADO DE MÉXICO**

**MAYO 2019**



---

**PROGRAMA DE DIFUSIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS  
DERECHOS DE LAS MUJERES EMBARAZADAS Y MADRES  
TRABAJADORAS DEL INSTITUTO DE SALUD DEL ESTADO DE  
MÉXICO**

---

## INDICE

|                                                                                                                               |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| INTRODUCCIÓN.....                                                                                                             | 4         |
| JUSTIFICACIÓN.....                                                                                                            | 5         |
| OBJETIVOS.....                                                                                                                | 6         |
| MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....                                                                                                 | 7         |
| <b>DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES: DERECHOS, CONCEPTOS Y DEFINICIONES.....</b>                                                | <b>10</b> |
| <b>ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DEL ISEM DURANTE EL EMBARAZO Y EL PERIODO DE LACTANCIA.....</b> | <b>20</b> |
| <b>ACCIONES PARA EL FORTALECIMIENTO A LOS DERECHOS DE LA MUJER EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA.....</b>                  | <b>22</b> |
| VALIDACIÓN.....                                                                                                               | 23        |

---

## INTRODUCCIÓN

La maternidad es la experiencia personal que protagonizan algunas mujeres en algún momento de su vida al dar a luz a su hijo. Es un punto de inflexión en la vida de las madres, tras la llegada de su hijo tienen un cambio de prioridades en su vida, este cambio es producido no solo por la importancia del hecho, sino por la responsabilidad de tener a un niño pequeño a quien cuidar. Ser conscientes de la importancia que tiene la salud materna de las mujeres mexiquenses, es fundamental para mejorar la calidad de vida de la sociedad en general. Al mejorar la salud materna se promueve la capacidad y la autonomía de las mujeres para que su condición de madre no haga peligrar su propia vida.

La maternidad no es un “hecho natural”, sino una construcción cultural multideterminada, definida y organizada por normas que se desprenden de las necesidades de un grupo social específico y de una época definida de su historia. Se trata de un fenómeno compuesto por discursos y prácticas sociales que conforman un imaginario complejo y poderoso que es a la vez, fuente y efecto del género. Este imaginario tiene actualmente, como piezas centrales, dos elementos que lo sostienen y a los que parecen atribuírsele, generalmente, un valor de esencia: el instinto materno y el amor maternal. A partir de la consideración de que la “naturaleza femenina” radica en una biología que asegura ambos elementos, la maternidad es entendida como algo que está separado del contexto histórico y cultural, y cuyo significado es único y siempre el mismo. La maternidad también implica muchos cambios en varios ámbitos de su vida, sobre todo en el laboral, debido a que demanda una adaptación inmediata al nuevo rol de madre y al cumplimiento de las funciones como ejecutiva, una situación que frecuentemente coloca a la profesional en una disyuntiva que la obliga a priorizar uno de estos roles sobre el otro.

Ante este contexto y los antecedentes de desigualdad y violencia de género, se han presentado iniciativas de Ley de Protección a las Mujeres en los Ámbitos Internacional, Nacional y Estatal. En relación a la maternidad, la Organización Internacional del Trabajo emitió medidas de protección de la maternidad, como licencia de maternidad remunerada, la atención de la salud materna e infantil, la protección de la salud en el lugar de trabajo para las mujeres embarazadas y lactantes, la protección del empleo, la no discriminación e instalaciones adecuadas para la lactancia y el cuidado de hijos e hijas.

Este documento pretende fortalecer a través de la difusión y capacitación los derechos de la maternidad en las mujeres trabajadoras del Instituto de Salud del Estado de México, entendiéndose como maternidad, el período de embarazo, la atención del parto y puerperio, y el período de lactancia.

---

## JUSTIFICACIÓN

El Plan de Desarrollo del Estado de México 2017-2023 en su *Pilar Social: Estado de México Socialmente Responsable, Solidario e Incluyente*, menciona que el Gobierno del Estado de México considera prioritario desarrollar y conservar familias fuertes, promover el empleo y proteger el ingreso, particularmente el de las mujeres. Estas metas implican que las familias, sin importar su origen social y estatus económico puedan satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida. El Estado de México está comprometido a no dejar a nadie atrás, a contribuir en el logro de familias fuertes que cuenten con fuentes de ingreso más seguras y estables, particularmente para los más pobres, las mujeres y los indígenas. El Programa de Trabajo de Salud Materna y Perinatal se alinea al Plan Estatal de Desarrollo en su objetivo 1.4 Fomentar una vida sana y promover el bienestar para la población en todas las edades, y en las estrategias: 1.4.1 Consolidar y fortalecer acciones para impulsar la Lactancia Materna y 1.4.4 Reducir la mortalidad materna brindando un adecuado desarrollo obstétrico en cualquier etapa y hasta el término de su embarazo.

Por ello, aunado a experiencias comentadas, a las no denunciadas por mujeres trabajadoras del Instituto de Salud del Estado de México, acerca de la violación de sus derechos en el caso de maternidad y lactancia, a lo expresado en el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado de México en términos de violencia laboral, así como a la Recomendación 57/2018 relacionada con el expediente CNDH/4/2018/184/RI emitida por la Comisión Nacional de Derechos Humanos, es necesario fortalecer acciones que garanticen el derecho a la atención materna infantil y la práctica de Lactancia Materna en el centro de trabajo de las mujeres que laboran en el ISEM.

---

## **OBJETIVO GENERAL**

Proteger el derecho a la atención materna infantil y la lactancia materna de las madres trabajadoras del ISEM durante la jornada laboral, en beneficio de ellas y sus hijas e hijos de hasta seis años de edad.

## **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

1. Informar a las mujeres trabajadoras del ISEM el derecho a la atención médica con el que cuentan durante el embarazo.
2. Verificar que se respeten los derechos laborales de las mujeres trabajadoras como estipula la ley, en la atención del embarazo, parto y puerperio, así como en el período de Lactancia.
3. Posicionar la Lactancia Materna entre las mujeres trabajadoras del ISEM como una práctica de alimentación infantil insustituible de muy alta calidad.
4. Difundir entre el personal de salud y mujeres trabajadoras, el conocimiento y la aplicación de la “Ley para la Protección, Apoyo y Promoción a la Lactancia Materna del Estado de México” en unidades de médicas y administrativas del ISEM.

---

## MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

La atención a la Salud Materna y Perinatal (SMP) tiene por objeto apoyar y acompañar a las mujeres en el curso del embarazo, el parto, el puerperio, el alojamiento conjunto y la lactancia materna exclusiva, con pleno respeto a la diversidad cultural y al ejercicio de sus derechos.

La idea de la atención previa a la concepción tiene sus raíces dentro de la perspectiva del ciclo vital por medio de estrategias para prevenir los resultados adversos del embarazo mediante la mejora de la salud de las mujeres y los hombres antes del embarazo, como la detección de riesgos, como preámbulo a una gestación segura y a un recién nacido sano.

Desde el año 2016 se inició en conjunto 10 hospitales del Estado de México, el Instituto Nacional de Perinatología “Dr. Isidro Espinoza de los Reyes” y el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva y el proyecto de “Módulos de Alto Riesgo Reproductivo”, con la finalidad de ofertar asesoría y ministración de métodos de planificación familiar en mujeres con comorbilidades o antecedentes obstétricos de riesgo para evitar embarazos, o en su caso, espaciarlos hasta encontrarse en control de las patologías asociadas con la finalidad de reducir la mortalidad materna por causas indirectas.

Las recomendaciones para incluir intervenciones específicas integrales en la clínica prenatal, adicionan componentes de la atención previa al embarazo. La conceptualización de los posibles determinantes en la utilización de los servicios de salud para la atención previa a la concepción es un desafío. Si bien, la atención de la salud preconcepcional se considera como atención preventiva, en la que una de sus metas es prevenir resultados adversos del embarazo tanto para la mujer como para el niño, y reducir la morbilidad materna y perinatal, los aspectos preventivos no suelen ser evidentes o de importancia para la población o el personal de salud.

El Modelo de Atención Obstétrica en México se ha sustentado en manuales de atención, lineamientos, en la NOM-007-SSA2-2016 y en guías clínicas nacionales e internacionales donde se describen acciones y procedimientos para la adecuada atención obstétrica, todo basado en evidencia científica. Dentro de los aspectos prioritarios se involucra a la embarazada con el conocimiento de signos y síntomas de alarma y el seguimiento del plan de seguridad para acudir al sitio de resolución del embarazo; la atención por personal calificado; la priorización de riesgos y de la urgencia de atención a la llegada de la mujer en trabajo de parto a la unidad (Triage) y; la integración de un equipo de respuesta inmediata a la emergencia obstétrica con el apoyo de la infraestructura adecuada.

En cuanto a la institucionalización del parto, el indicador del Estado de México se encuentra en el 99%, en los partos que se atienden fuera de la unidad, la mayoría son atendidos por parteras tradicionales y cada año se presenta un descenso.

### Mujeres en edad fértil en el Estado de México:

De acuerdo con el Consejo Nacional de Población (CONAPO) en 2018 la población de mujeres en edad fértil (15 a 49 años) se incrementó en 0.78% (38,187) en relación con el año 2017.

Para el año 2019 la población de mujeres en edad fértil no derechohabiente, responsabilidad del Instituto de Salud del Estado de México, es de 2.7 millones de mujeres en edad fértil.

### Mujeres en edad fértil sin seguridad social en el Estado de México. 2013-2019

| Año          | 2013      | 2014      | 2015      | 2016      | 2017      | 2018      | 2019      |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Total</b> | 2,601,792 | 2,636,253 | 2,668,448 | 2,698,415 | 2,726,195 | 2,751,960 | 2,714,198 |

Fuente: DGIS

La Misión del Instituto de Salud del Estado de México, es proporcionar con oportunidad, calidad y calidez servicios de salud pública para contribuir al ejercicio pleno de las capacidades de la población del Estado de México. Ante esta misión, el universo de mujeres que atiende en relación a la salud materna y perinatal son todas aquellas mujeres sin seguridad social del Estado de México.

El ISEM cuenta con dos tipos de trabajadoras: Mujeres trabajadoras con atención médica otorgada por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y, Mujeres trabajadoras sin seguridad social, quienes son atendidas por el ISEM. El Instituto de Salud del Estado de México con 1267 Unidades Médicas.

Unidades Médicas por Tipo de Unidad y Jurisdicción ISEM

| Nombre y número de Jurisdicción Sanitaria | Total de Unidades Médicas | Total Consulta Externa | CS (A,B,C,D,E,F,G,H,I,J,K,L,Q,R,S) | CLÍNICA (T) | CSC/H (Z) | Casa de salud (W) | UNEMES (CAPAS , CAPASITS, CISAME) | Unidad Móvil (P) | CAP (CEAPS) | Centros de Salud con Servicios Ampliados (CES) | Total Hosp. | H.I (Hospital Municipal) | HG (Hospital General) | HE (Hosp. Especializado) | H. Psiquiátrico | Total Establecimientos de Apoyo | Total General de Establecimientos de Salud (CE, HO, EA) |
|-------------------------------------------|---------------------------|------------------------|------------------------------------|-------------|-----------|-------------------|-----------------------------------|------------------|-------------|------------------------------------------------|-------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------|
| 01 Atlacomulco                            | 70                        | 67                     | 60                                 | 2           | 1         |                   | 1                                 | 1                | 2           |                                                | 3           | 2                        | 1                     |                          |                 | 3                               | 73                                                      |
| 02 Ixtlahuaca                             | 149                       | 145                    | 132                                |             |           | 5                 |                                   | 5                | 3           |                                                | 4           | 1                        | 2                     | 1                        |                 | 2                               | 151                                                     |
| 03 Jilotepec                              | 80                        | 78                     | 70                                 | 1           |           |                   |                                   | 2                | 5           |                                                | 2           | 1                        | 1                     |                          |                 | 5                               | 85                                                      |
| 04 Tenango del Valle                      | 51                        | 48                     | 36                                 |             |           | 2                 | 1                                 | 1                | 8           |                                                | 3           | 3                        |                       |                          |                 | 6                               | 57                                                      |
| 05 Toluca                                 | 91                        | 88                     | 69                                 | 2           |           | 4                 | 5                                 | 5                | 3           |                                                | 3           |                          | 1                     | 2                        |                 | 20                              | 111                                                     |
| 06 Xonacatlán                             | 79                        | 75                     | 63                                 | 1           |           | 6                 | 1                                 |                  | 4           |                                                | 4           | 4                        |                       |                          |                 | 3                               | 82                                                      |
| 07 Tejupilco                              | 88                        | 84                     | 65                                 |             |           | 1                 | 1                                 | 14               | 3           |                                                | 4           | 3                        | 1                     |                          |                 | 2                               | 90                                                      |



|                         |      |      |     |    |   |    |    |    |    |   |    |    |    |    |   |      |
|-------------------------|------|------|-----|----|---|----|----|----|----|---|----|----|----|----|---|------|
| 08 Tenancingo           | 97   | 89   | 72  | 1  |   | 11 |    | 2  | 3  |   | 8  | 6  | 2  |    | 3 | 100  |
| 09 Valle de Bravo       | 68   | 66   | 51  |    |   | 9  | 1  | 0  | 5  |   | 2  | 1  | 1  |    | 5 | 73   |
| 10 Atizapán de Zaragoza | 31   | 28   | 24  | 1  | 1 |    | 1  |    | 1  |   | 3  | 1  | 1  | 1  | 2 | 33   |
| 11 Cuautitlán           | 47   | 45   | 26  | 4  |   |    | 3  | 7  | 4  | 1 | 2  |    | 2  |    | 3 | 50   |
| 12 Naucalpan            | 34   | 32   | 16  | 1  |   |    | 4  | 9  | 2  |   | 2  |    | 1  | 1  | 3 | 37   |
| 13 Teotihuacan          | 49   | 44   | 38  |    |   |    |    | 1  | 5  |   | 5  | 1  | 2  |    | 4 | 53   |
| 14 Tlalnepantla         | 23   | 22   | 16  |    | 1 |    | 4  |    | 1  |   | 1  |    | 1  |    | 2 | 25   |
| 15 Zumpango (*)         | 54   | 49   | 42  | 1  |   |    | 1  |    | 5  |   | 5  | 3  | 1  | 1  | 3 | 57   |
| 16 Amecameca (*)        | 87   | 78   | 56  | 1  |   |    | 6  | 7  | 8  |   | 9  | 2  | 3  | 3  | 3 | 90   |
| 17 Ecatepec             | 58   | 56   | 23  | 1  |   |    | 8  | 24 |    |   | 2  |    | 2  |    | 5 | 63   |
| 18 Nezahualcóyotl       | 36   | 33   | 23  |    |   |    | 7  | 3  |    |   | 3  |    | 2  | 1  | 3 | 39   |
| 19 Texcoco              | 75   | 71   | 50  |    |   |    | 3  | 9  | 9  |   | 4  | 1  | 2  | 1  | 3 | 78   |
| Total Estatal           | 1267 | 1198 | 932 | 16 | 3 | 38 | 47 | 90 | 71 | 1 | 69 | 29 | 26 | 11 | 3 | 1347 |

### Plantilla laboral 2019 y su distribución en el Instituto de Salud del Estado de México:

| Total Trabajadores del ISEM | Hombres | Mujeres |                 |                  |                                            |                                          |
|-----------------------------|---------|---------|-----------------|------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------|
|                             |         | Total   | De 18 a 49 años | De 50 años o más | Trabajadoras con Seguridad Social (ISSSTE) | Trabajadoras sin Seguridad Social (ISEM) |
| 54,188                      | 18,806  | 35,382  | 27,553          | 7,829            | 18,071                                     | 17,311                                   |

Fuente: Subdirección de Recursos Humanos del ISEM, 2019.

---

## **DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES: DERECHOS, CONCEPTOS Y DEFINICIONES.**

### **LEY GENERAL DE SALUD. CAPÍTULO V**

**Artículo 61.** La atención materno-infantil tiene carácter prioritario y comprende las siguientes acciones:

- I. La atención de la mujer durante el embarazo, el parto y el puerperio.
- II. La atención del niño y la vigilancia de su crecimiento y desarrollo, incluyendo la promoción de la Vacunación oportuna y su salud visual;
- III. La promoción de la integración y del bienestar familiar.

**Artículo 62.** En los servicios de salud se promoverá la organización institucional de comités de prevención de la mortalidad materna e infantil, a efecto de conocer, sistematizar y evaluar el problema y adoptar las medidas conducentes.

**Artículo 64.** En la organización y operación de los servicios de salud destinados a la atención materno infantil, las autoridades sanitarias competentes establecerán:

- I. Procedimientos que permitan la participación activa de la familia en la prevención y atención oportuna de los padecimientos de los usuarios;
- II. Acciones de orientación y vigilancia institucional, fomento a la lactancia materna y, en su caso, la ayuda alimentaria directa tendiente a mejorar el estado nutricional del grupo materno-infantil, y
- III. Acciones para controlar las enfermedades prevenibles por vacunación, los procesos diarreicos y las infecciones respiratorias agudas de los menores de cinco años.

**Artículo 65.** Las autoridades sanitarias, educativas y laborales, en sus respectivos ámbitos de competencia, apoyarán y fomentarán:

- I. Los programas para padres destinados a promover la atención materno-infantil;
- II. Las actividades recreativas, de esparcimiento y culturales destinadas a fortalecer el núcleo familiar y promover la salud física y mental de sus integrantes;

### **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

**Artículo 170.** Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;
- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

- 
- III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;
  - IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;
  - V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;
  - VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y
  - VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

## **LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL**

### **TITULO SEGUNDO**

#### **Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares**

#### **CAPITULO I**

**Artículo 14.** Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aun cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción.

## **LEY PARA LA PROTECCIÓN, APOYO Y PROMOCIÓN A LA LACTANCIA MATERNA DEL ESTADO DE MÉXICO**

**Artículo 4.** Para efectos de la presente Ley, se entenderá por:

- I. Alimento complementario: al alimento adicional a la leche materna o a la fórmula infantil.
- II. Ayuda alimentaria directa: a la provisión de alimento complementario a los lactantes y niños pequeños, que no satisfacen sus necesidades alimentarias en cantidad y calidad, bajo prescripción médica.
- III. Banco de leche: al establecimiento para recolectar, almacenar, conservar y suministrar la leche materna extraída o donada.
- IV. Código de Sucedáneos: al Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna, expedido por la Organización Mundial de la Salud y el Fondo para la Infancia de las Naciones Unidas.
- V. Comercialización: a cualquier forma de presentar o vender un producto designado, incluyendo actividades de promoción, distribución, publicidad y de servicios de información.
- VI. Comercialización de sucedáneos de la leche materna: a las actividades que induzcan directa o indirectamente a sustituir la leche materna.

- 
- VII. Instituciones privadas: a las personas jurídicas colectivas constituidas conforme a las disposiciones jurídicas aplicables, conformadas por grupos de individuos a las cuales el derecho considera como una sola entidad para ejercer derechos y asumir obligaciones.
  - VIII. Lactancia Materna: a la alimentación con leche del seno materno.
  - IX. Lactancia materna exclusiva: a la alimentación de un lactante exclusivamente con leche materna, sin el agregado de otros líquidos o alimentos.
  - X. Lactancia materna óptima: a la práctica de la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de edad, seguido de la provisión de alimentos complementarios hasta los dos años de edad.
  - XI. Lactante: a la niña o niño de cero a dos años de edad.
  - XII. Lactario o Sala de Lactancia: al espacio con el ambiente y las condiciones idóneas, en el cual las madres pueden amamantar, extraer su leche y conservarla.
  - XIII. Niño pequeño: a la niña o niño de dos y hasta los tres años.
  - XIV. Producto designado: a la fórmula infantil, fórmula de seguimiento, leches denominadas de crecimiento, cualquier alimento complementario u otro alimento o bebida comercializado, suministrado, presentado o usado para alimentar a lactantes y niños pequeños, incluyendo los agregados nutricionales, los biberones, chupones y todo material relacionado a la preparación e higiene de biberones.
  - XV. Sucedáneo de la leche materna: al alimento industrializado y comercializado como sustituto parcial o total de la leche materna.

## **LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DEL ESTADO DE MÉXICO**

### **CAPÍTULO II DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DOCENTE**

**Artículo 9.** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión, abuso de poder, provocando daño a la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide el libre desarrollo de la personalidad atentando contra sus derechos humanos. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el hostigamiento o el acoso sexual.

**Artículo 10.** Constituye Violencia Laboral la negativa a contratar o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas sobre embarazo, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir, exclusión de género en ciertos cargos por la edad; igualmente lo constituye la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género. Prohibición para iniciar o continuar con actividades escolares o laborales.

**Artículo 11.** Constituye Violencia Docente: La conducta que dañe la autoestima de las estudiantes con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, condición

---

étnica, condición académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros. Lo es también la estigmatización y sexismo al elegir y cursar carreras no estereotipadas; las imágenes de la mujer con contenidos sexista en los libros de texto y el hostigamiento y acoso sexual.

**Artículo 12.** El Hostigamiento Sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales o no verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que existe una subordinación de género en el ámbito laboral y/o escolar que deriva en un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**Artículo 13.** Los Gobiernos Estatal y Municipales en el marco de sus respectivas competencias tomarán en consideración:

- I. Establecer las políticas de gobierno que garanticen el derecho de las niñas y las mujeres a una vida libre de violencia de género en sus relaciones laborales y/o de docencia;
- II. Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan;
- III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos; y
- IV. Diseñar programas que brinden los servicios reeducativos integrales para la víctima y ejecutar las medidas de reducción de la persona agresora en los términos de la presente Ley.

#### **CAPÍTULO IV DE LA VIOLENCIA INSTITUCIONAL**

**Artículo 17.** Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno, en los términos de las disposiciones establecidas en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México y en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios y la normatividad municipal, que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y las niñas así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia de género. También constituirá Violencia Institucional cuando los órganos de procuración y administración de justicia emitan resoluciones o que contengan prejuicios basados en el género, patrones estereotipados de comportamiento o prácticas sociales y culturales fundadas en conceptos de inferioridad de las mujeres o de subordinación a los hombres.

**Artículo 18.** Los Gobiernos Estatal y Municipales, a través de los cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, y en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de organizar el aparato gubernamental de manera tal que sean capaces de

---

asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

**Artículo 19.** Los Gobiernos Estatal y Municipales en el ámbito de sus respectivas competencias, realizarán las adecuaciones que correspondan en el ámbito administrativo para proporcionar la especialización y actualización profesional constante que requieran las y los servidores públicos para garantizar lo referido en el Artículo 18 de esta Ley.

**Artículo 20.** Para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, los Gobiernos Estatal y Municipales realizarán las acciones conducentes para prevenir, atender, investigar, sancionar la violencia de género a fin de que se repare el daño infligido de conformidad con lo dispuesto por las disposiciones judiciales aplicables.

**Artículo 20 Bis.** Los modelos de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia que establezcan los Gobiernos Estatal y Municipales, son el conjunto de medidas y acciones para proteger a las mujeres víctimas de violencia familiar, como parte de la obligación del Estado de garantizar a las mujeres su seguridad, el respeto a su dignidad humana y el ejercicio pleno de sus derechos humanos, de conformidad con lo dispuesto por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y los tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, ratificados por el estado mexicano; con el propósito de:

- I. Proporcionar atención, asesoría jurídica y tratamiento psicológico especializado y gratuito a las víctimas, que favorezcan su empoderamiento y reparen el daño causado por dicha violencia. Tratándose de personas indígenas, se procurará que reciban información y atención en su lengua.
- II. Ejecutar las medidas educativas, integrales, especializadas y gratuitas a la persona agresora, para erradicar las conductas violentas a través de una educación que elimine los estereotipos de supremacía de género, y patrones misóginos que generaron su violencia;
- III. Evitar que la atención que reciban la víctima y la persona agresora sea proporcionada por el mismo personal profesional y en el mismo lugar. En ningún caso podrán brindar atención aquellas personas que hayan sido sancionadas por ejercer algún tipo de violencia;
- IV. Evitar procedimientos de mediación o conciliación, por ser inviables en una relación de sometimiento entre la persona agresora y la víctima;
- V. Favorecer la separación y alejamiento de la persona agresora con respecto a la víctima.

---

## CAPITULO V BIS DE LA VIOLENCIA OBSTÉTRICA

**Artículo 27 Bis.** La violencia obstétrica se configura por parte del personal médico, paramédico, de enfermería y administrativo de las instituciones de salud cuando se dañe o denigre a la mujer durante el embarazo, el parto, post parto o en emergencias obstétricas, vulnerando sus derechos mediante tratos crueles, inhumanos o degradantes.

**Artículo 27 Ter.** Son actos u omisiones constitutivos de violencia obstétrica, de manera enunciativa, pero no limitativa, los siguientes:

- I. No atender o no brindar atención oportuna y eficaz a las mujeres en el embarazo, parto, puerperio o en emergencias obstétricas.
- II. Presionar psicológica u ofensivamente a una parturienta.
- III. Obligar a la mujer a parir acostada sobre su columna y con las piernas levantadas o en forma distinta a la que sea propia de sus usos, costumbres y tradiciones obstétricas, aun cuando existan los medios necesarios para la realización del parto vertical.
- IV. Alterar el proceso natural del parto de bajo riesgo, mediante el uso de técnicas de aceleración, sin obtener el consentimiento voluntario, expreso e informado de la mujer.
- V. Practicar el parto por vía de cesárea, sin obtener el consentimiento voluntario, expreso e informado de la mujer, no obstante de existir condiciones para el parto natural.
- VI. Obstaculizar, sin causa médica justificada, el apego de la niña o el niño con su madre, mediante la negación a ésta de la posibilidad de cargarle o de amamantarlo inmediatamente después de nacer.
- VII. Intervenir quirúrgicamente sin consentimiento o autorización de la paciente, en términos de las disposiciones aplicables.
- VIII. Realizar la esterilización sin el consentimiento voluntario, expreso e informado de la mujer, así como las consecuencias físicas y psicológicas de dicha intervención.
- IX. Cualquier otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de la mujer.

**Artículo 27 Quater.** El Gobierno del Estado, a través de la Secretaría de Salud, deberá desarrollar programas que fomenten la atención integral de la mujer durante el embarazo, el parto, el puerperio o en emergencias obstétricas, e instrumentará políticas públicas transversales para prevenir, erradicar y sancionar la violencia obstétrica.

---

## **LEY DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE MÉXICO**

### **CAPÍTULO SEGUNDO DE LA POLÍTICA ESTATAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

**Artículo 7.** Serán objetivos de la Política Estatal en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, que desarrollen las autoridades estatales y municipales, los siguientes:

- I. Aplicar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, así como en las políticas públicas;
- II. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos público y privado;
- III. Garantizar que en la planeación presupuestal se incorpore la perspectiva de género, se apoye la transversalidad y se prevea el cumplimiento de los programas, proyectos, acciones y convenios para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres;
- IV. Impulsar el uso de un lenguaje no sexista en los ámbitos público y privado;
- V. Implementar acciones de prevención y atención de prácticas que fomenten la desigualdad entre mujeres y hombres;
- VI. Implementar acciones afirmativas en el ámbito público y privado para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres;
- VII. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo;
- VIII. Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de los roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres para la generación de políticas públicas en materia de igualdad de trato y oportunidades;
- IX. Promover la igualdad de género y la flexibilidad para el desarrollo de todas las actividades de las personas que dividen su tiempo entre la educación, el empleo remunerado y las responsabilidades familiares; y
- X. Los demás que sean necesarios para el cumplimiento de su objeto.

**Artículo 8.** Son instrumentos de la Política Estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, los siguientes:

- I. El Sistema Estatal;
- II. Los Sistemas Municipales;
- III. El Programa Integral; y



---

#### IV. El Modelo de Equidad de Género del Estado.

### **CAPÍTULO NOVENO BIS DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA**

**Artículo 34 Bis.** Las dependencias del Ejecutivo, sus organismos auxiliares, los Poderes Legislativo y Judicial, organismos autónomos y municipios crearán Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, mediante criterios transversales, que tengan por objeto implementar e institucionalizar la perspectiva de género y fungir como órgano de consulta y asesoría en la instancia correspondiente.

**Artículo 34 Ter.** Son atribuciones de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, las siguientes:

- I. Promover y vigilar que sus planes, programas y acciones sean realizados con perspectiva de género;
- II. Generar acciones con perspectiva de género que garanticen el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, promuevan la igualdad, el empoderamiento de las mujeres, el respeto a los derechos humanos y la eliminación de la discriminación;
- III. Dar cumplimiento a los instrumentos internacionales, nacionales y estatales en materia de derechos humanos garantizando en todo momento la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; así como prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el ámbito de su competencia;
- IV. Coadyuvar en la elaboración de sus presupuestos con perspectiva de género, con la finalidad de incorporar acciones relacionadas con la materia;
- V. Informar periódicamente, en el marco del Sistema Estatal, los resultados de la ejecución de sus planes y programas, con el propósito de integrar y rendir el informe anual correspondiente;
- VI. Ser el primer punto de contacto para los casos de acoso y hostigamiento sexual; y
- VII. Las demás que se establezcan en otras disposiciones jurídicas.

### **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA SECRETARÍA DE SALUD**

**Artículo 9.** Son requisitos de admisión:

- I. Ser mayor de 16 años, y en el caso de manejo de fondos y valores, la edad mínima será de 18 años;
- II. Presentar solicitud en la forma oficial que al efecto se determine;
- III. Ser de Nacionalidad Mexicana, salvo el caso previsto en el Artículo 9o. de la Ley;
- IV. Los mayores de 18 años, deberán acreditar que han cumplido o que están cumpliendo con el Servicio Militar Nacional;
- V. Constancia de no inhabilitación expedida por la Secretaría de la Función Pública;
- VI. Tener la escolaridad o los conocimientos y cubrir los requisitos específicos que señalan los Catálogos correspondientes;

- 
- VII. No haber sido separado de un empleo, cargo o comisión oficial por alguno de los motivos previstos en las fracciones I y V del Artículo 46 de la Ley, con excepción de la renuncia, a no ser que por el tiempo transcurrido que no será menor de un año a partir de la causa de separación, el Titular estime que son de aceptarse sus servicios;
  - VIII. Estar en condiciones de salud necesarias para el desempeño de la función a la que es propuesto, para lo cual presentará los exámenes médicos que le soliciten. El embarazo y las capacidades especiales no serán por sí mismas impedimento para el ingreso.

**Artículo 86.** Para el registro de entrada los Trabajadores gozarán de una tolerancia de quince minutos a partir de la hora señalada para el inicio de la jornada, excepción hecha para aquellos que disfruten de una jornada y horario especial por hacer uso de una hora de tolerancia, por tener hijos en edad de guardería.

**Artículo 88.** En los centros de trabajo donde no existan Centros de Desarrollo Infantil o Guarderías se concederá a los Trabajadores una hora de tolerancia al inicio de la jornada o al final. La hora de tolerancia podrá otorgarse en forma fraccionada, 30 minutos al inicio y 30 minutos al final de su jornada, para lo cual el Trabajador deberá acreditar ante su Unidad Administrativa correspondiente con la copia certificada del acta de nacimiento que tiene hijos hasta de seis años para tener derecho a gozar de esta prestación; por otra parte, en caso de matrimonio o unión libre de Trabajadores en que ambos estén obligados por estas Condiciones, este derecho lo gozará por el periodo ya sea la madre o el padre y en caso de que el Trabajador sea padre soltero, tendrá que comprobar la custodia del menor. Cuando se conceda el tiempo de tolerancia señalado en el párrafo anterior, y por circunstancias especiales hubiese retardo en su hora de entrada, se considerará retardo mayor.

**Artículo 138.** Los trabajadores que cubran jornadas de trabajo con horario continuo de siete u ocho horas tendrán derecho a disfrutar diariamente de treinta minutos de descanso para consumir alimentos. Para el caso de los trabajadores que tengan horario continuo especial de doce horas; dicho descanso será de una hora dividida en dos períodos de treinta minutos cada uno dentro de su jornada de trabajo. La Secretaría determinará el momento en que se inicie tal descanso. Los 30 minutos que se conceden para el consumo de alimentos, en el caso de Trabajadores del Grupo Afín Administrativo, podrán compactar la jornada laboral al término de la misma con la intervención del sindicato y la autorización del jefe inmediato superior y será extensivo para las ramas médica y paramédica, en aquellos centros de trabajo en donde no existan comedores, de conformidad con las necesidades del servicio.

**Artículo 139.** Los descansos de las mujeres para alimentar o amamantar a sus hijos a que se refiere el Artículo 28 de la Ley, serán concedidos por el período que sea necesario a juicio del facultativo del servicio médico. Las madres Trabajadoras con horario continuo de siete, ocho o doce horas tendrán derecho a disfrutar del descanso a que se refiere el Artículo 138 de estas Condiciones; sin embargo este descanso se otorgará en forma independiente del antes mencionado.

---

**Artículo 141.-** Serán días de descanso obligatorio los que les señale el calendario oficial:

I. El diez de mayo para las madres trabajadoras.

**Artículo 161.** En los casos de enfermedades de los hijos de hasta seis años de edad, las madres Trabajadoras tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de sueldo, hasta por doce días al año. Para tener derecho a estos permisos se requiere de la constancia de cuidados maternos expedida por el ISSSTE, o por el médico autorizado en los mismos términos del Artículo 157 de estas Condiciones, sin menoscabo de ninguna otra prestación. En ausencia de la madre, cuando el padre Trabajador acredite la guarda y custodia de sus hijos tendrán el mismo derecho a que se refiere este artículo.

**Artículo 193.** Accidente de trabajo es toda lesión física o psíquica que origine perturbación permanente o transitoria inmediata o mediata o la pérdida de la vida producida por la acción repentina de una 59 causa externa que sobrevenga durante el trabajo, en el ejercicio de éste o como consecuencia del mismo; y toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, producido en las mismas circunstancias. Quedan incluidos los accidentes que se produzcan al trasladarse el Trabajador de su domicilio y/o desde la estancia de bienestar infantil de sus hijos, al centro de trabajo y de éste a aquellos.

**Artículo 222.** Con motivo del día de las madres, además del descanso que para estas Trabajadoras se establece en el Artículo 141 de las presentes Condiciones, la Secretaría otorgará a las madres Trabajadoras un estímulo económico en efectivo por la cantidad de \$1,350.00 (Un mil trescientos cincuenta pesos 00/100 M. N.).

**Artículo 224.** Los organismos públicos descentralizados, en conjunto con la representación sindical, podrán llevar a cabo festejos de las madres, del niño, del trabajador de la Secretaría de Salud, a efecto de celebrar la relación armónica entre su Instituto y la base trabajadora.

---

## **ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DEL ISEM DURANTE EL EMBARAZO Y EL PERIODO DE LACTANCIA**

Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en Nuestra Constitución Política, Tratados internacionales y las Leyes.

Por lo anterior, los derechos de la mujer embarazada y en período de lactancia, también están apegados a las disposiciones jurídicas descritas en los capítulos anteriores y con base a ello, el Instituto de Salud del Estado de México difundirá a las **mujeres trabajadoras** lo siguiente:

### **En caso de estar embarazada:**

- No se deberá exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.
- No podrá ser despedida o coaccionada directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por el cuidado de los hijos menores.
- No realizará trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud y la del bebé, como: levantar, tirar o empujar grandes pesos, estar de pie durante largo tiempo o labores que puedan alterar su estado psíquico y nervioso.
- No se pondrá en peligro su salud, ya sea durante el estado de gestación o de lactancia sin disminuir salario o prestaciones.
- Tendrá un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.
- En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso se ampliará y podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto. Esto con previa presentación del certificado médico correspondiente.
- Se incluirá en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

### **En la atención médica deberá:**

- Recibirá trato digno y respetuoso.
- Recibirá atención médica adecuada.
- Recibirá atención médica de urgencia.
- Expresará sus dudas, emociones, necesidades y expectativas respecto del embarazo y posterior al parto o cesárea.
- Será respetada en su intimidad con confidencialidad y privacidad.
- Recibirá ella como su acompañante y/o familiar, información suficiente, clara, oportuna y veraz, en un lenguaje sencillo y comprensible, sobre la atención y procedimientos que se realicen.
- Participará libremente en las decisiones sobre la atención y otorgar o no su consentimiento informado.

- 
- Establecerá un vínculo inmediato con su hija o hijo recién nacido “piel a piel”, en la medida que la atención o el estado de salud de ambos lo permita.
  - Decidirá el espaciamiento entre sus embarazos con el método anticonceptivo adecuado.
  - Será atendida cuando se inconforme con la atención y/o trato recibidos.
  - Recibirá su incapacidad por maternidad.

**En el período de lactancia:**

- Durante seis meses, tendrá dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en un lugar adecuado e higiénico que se designe, o bien con previo acuerdo se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado.
- Durante estos períodos de descanso la madre trabajadora deberá recibir su salario íntegro.

**En período de guardería (hasta 6 años):**

- En los centros de trabajo donde no existan Centros de Desarrollo Infantil o Guarderías se concederá a las Trabajadoras o a los Trabajadores una hora de tolerancia al inicio de la jornada o al final. La hora de tolerancia podrá otorgarse en forma fraccionada, 30 minutos al inicio y 30 minutos al final de su jornada, para lo cual la Trabajadora o el Trabajador deberá acreditar ante su Unidad Administrativa correspondiente con la copia certificada del acta de nacimiento que tiene hijos hasta de seis años para tener derecho a gozar de esta prestación.
- En los casos de enfermedades de los hijos de hasta seis años de edad, las Madres Trabajadoras tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de sueldo, hasta por doce días al año. Para tener derecho a estos permisos se requiere de la constancia de cuidados maternos expedida por el ISSSTE o por el médico autorizado.
- Quedan incluidos los accidentes de trabajo que se produzcan al trasladarse la Trabajadora o el Trabajador de su domicilio y/o desde la estancia de bienestar infantil de sus hijos, al centro de trabajo y de éste a aquellos.

Cuando la Madre Trabajadora determine que se han violentado sus derechos como mujer embarazada notificará de forma escrita el hecho ante la Subdirección de Recursos Humanos como primera instancia, a la Unidad de Igualdad de Género del ISEM como segunda instancia y a la Comisión Estatal de los Derechos Humanos como última instancia. Mismas que darán atención y seguimiento de acuerdo a sus atribuciones y a la normatividad vigente en la materia.

---

## **ACCIONES PARA EL FORTALECIMIENTO A LOS DERECHOS DE LA MUJER EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA**

- Promover la participación de la autoridad municipal y la sociedad civil para, mediante la ampliación de la unidad de salud, crear en unidades de primer nivel de atención y las instalaciones de la jurisdicción sanitaria, una sala exclusiva para la práctica de lactancia materna para madres trabajadoras del ISEM.
- Capacitar sobre Lactancia Materna al personal de Salud y grupos de trabajadoras embarazadas en las unidades médicas.
- Capacitar al personal de salud sobre las Norma Oficial Mexicana NOM-007-SSA2-2016 para la Atención de la Mujer durante el Embarazo, parto y puerperio y de la persona Recién Nacida; sobre el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-050-SSA2-2018 para el Fomento, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna.
- Difundir entre el personal de salud y mujeres trabajadoras, el conocimiento y la aplicación de la “Ley para la Protección, Apoyo y Promoción a la Lactancia Materna del Estado de México”, en unidades de salud del ISEM.
- Mejorar la salud mental de la madre mediante la relación piel a piel, madre-hijo en la práctica de la Lactancia Materna.
- Mejorar el acceso a servicios de salud y métodos anticonceptivos de mujeres y hombres en etapa previa al embarazo, durante el parto, puerperio y lactancia materna.
- Promover el reconocimiento de los centros de trabajo (unidad de salud) como Unidades Amigas de la Lactancia Materna.
- Cumplir con el Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna.
- Atender mediante el diálogo y la conciliación en el lugar de origen las desviaciones, inconformidades y recomendaciones emitidas a la estrategia de Lactancia Materna.

---

## VALIDACIÓN

---

Lic. Jesús Iván Pinto Medina  
**Coordinador de Administración y Finanzas**  
**(RUBRICA)**

---

Dr. Carlos Esteban Aranza Doniz  
**Coordinador de Salud**  
**(RUBRICA)**

---

Lic. Isaías Espitia Delgado  
**Director de Administración**  
**(RUBRICA)**

---

Dr. Ángel Salinas Arnaut  
**Director de Servicios de Salud**  
**(RUBRICA)**

---

Lic. Edgar Gustavo Martínez Vázquez  
**Subdirector de Recursos Humanos**  
**(RUBRICA)**

---

P. en Psic. Claudia Berenice Urbina  
Chaparro  
**Jefa de la Unidad de Modernización Administrativa**  
**(RUBRICA)**

---

PI.-

© Programas Institucionales.

***Programa de Difusión, Atención y Seguimiento de los Derechos de las Mujeres Embarazadas y Madres Trabajadoras del Instituto de Salud del Estado de México.***

**Secretaría de Salud.  
Instituto de Salud del Estado de México.**

**Responsables de su elaboración:**

- Dra. Gabriela Velázquez Bucio, Asesora de la Coordinación de Salud.
- Dr. Heriberto Vilchis Hernández, Asesor de la Dirección General del ISEM.

**Responsable de su integración:**

- P. en Psic. Claudia Berenice Urbina Chaparro.- Jefa de la Unidad de Modernización Administrativa.
- Mtra. Luz Villalva Campos.- Jefa de la Unidad de Modernización Administrativa. (Suplente)
- Lic. Néstor Gutiérrez Santos, Analista.

***Toluca, México.  
Mayo, 2019.***