



# Agustín Dorantes Lámbarri

SENADOR DE LA REPÚBLICA

**Senadora Laura Itzel Castillo Juárez**  
**Presidenta de la Mesa Directiva del**  
**Senado de la República**  
**Presente**

El suscrito senador de la República, **Agustín Dorantes Lámbarri**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional (PAN), en la LXVI Legislatura del H. Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 71, fracción II y 72, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por los artículos 8, numeral 1, fracción I; 164, numerales 1 y 2, 169, 172 y demás relativos del Reglamento del Senado de la República, someto a la consideración del Pleno de esta Cámara la siguiente **iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un tercer párrafo al artículo 79 y los artículos 83 Bis, 83 Ter y 83 Quáter, a la Ley General de Salud, en materia de reconocimiento de la profesionalización de la enfermería**; al tenor de la siguiente:

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### I. Objetivo de la iniciativa

La presente iniciativa tiene el objetivo de adicionar un tercer párrafo al artículo 79 y los artículos 83 Bis, 83 Ter y 83 Quáter, a la Ley General de Salud, para reconocer la importancia fundamental de la enfermería en el Sistema Nacional de Salud y, en consecuencia, reconocer también que las personas que acrediten el nivel de licenciatura en enfermería no podrán obtener códigos, plazas, percepciones o tabuladores de nivel de auxiliar en enfermería, garantizando que su tratamiento laboral sea acorde a su nivel de profesionalización.

### II. Planteamiento del problema

El Sistema Nacional de Salud descansa, en buena medida, sobre el trabajo cotidiano del personal de enfermería. Su participación es transversal a todos los niveles de atención — desde la promoción y prevención de la salud, hasta la atención hospitalaria especializada, la rehabilitación y los cuidados paliativos— y constituye un componente indispensable para garantizar la continuidad, calidad y seguridad de los servicios de salud que presta el Estado a la población.

La enfermería no solo cumple funciones de apoyo clínico, sino que asume responsabilidades directas en la atención de pacientes, la vigilancia de tratamientos, la aplicación de protocolos médicos, la educación para la salud y la coordinación con otros profesionales del sector. Incluso, el artículo 28 Bis de la Ley General de Salud faculta a las personas que cuentan con licenciatura en Enfermería, a prescribir medicamentos del Compendio Nacional de Insumos para la Salud que determine la Secretaría de Salud.



# Agustín Dorantes Lámbarri

SENADOR DE LA REPÚBLICA

En la práctica, el personal de enfermería representa el vínculo más constante entre las instituciones de salud y las personas usuarias de los servicios, lo que convierte su labor en un elemento estratégico para el funcionamiento efectivo del sistema sanitario.

No obstante, el reconocimiento institucional del personal de enfermería no siempre ha evolucionado al mismo ritmo que sus funciones, responsabilidades y nivel de formación. A lo largo del tiempo, subsisten inercias administrativas que responden a modelos superados de organización del trabajo en salud, particularmente aquellos que concebían a la enfermería como una actividad predominantemente técnica o auxiliar, desconectada de un enfoque profesional universitario. Esa realidad ya no existe gracias a la profesionalización de las personas que ejercen la enfermería.

En el contexto actual, estas prácticas generan una tensión evidente entre, por un lado, la realidad operativa del sistema de salud —que exige personal altamente capacitado, con formación académica sólida y capacidad de toma de decisiones clínicas— y, por otro, esquemas administrativos que continúan clasificando y remunerando a parte del personal de enfermería bajo categorías que no reflejan su nivel real de preparación profesional.

Una de las expresiones más problemáticas de esta situación es la utilización de códigos, plazas o categorías correspondientes al nivel de auxiliar para personas que cuentan con título y cédula profesional de licenciatura en enfermería. Esta práctica, que se presenta como un asunto meramente administrativo, tiene consecuencias sustantivas en términos de condiciones laborales, remuneración, reconocimiento profesional y desarrollo de carrera, y produce una brecha injustificada entre la formación acreditada y el trato institucional otorgado.

El problema no es menor ni aislado. Se trata de una práctica que impacta a miles de profesionales de la enfermería en el sector público y que se reproduce de manera sistemática a través de tabuladores, catálogos de puestos y criterios administrativos que no distinguen adecuadamente entre el nivel de auxiliar y el nivel profesional universitario, o que, aun distinguiéndolos, permiten que el grado académico superior sea ignorado para efectos laborales.

Esta situación resulta particularmente preocupante si se considera que el propio Estado, a través de las instituciones educativas públicas y del sistema de reconocimiento profesional, ha impulsado la formación universitaria en enfermería como estándar para responder a las necesidades actuales del sistema de salud. La coexistencia de este impulso con prácticas administrativas que desconocen el grado académico alcanzado genera un mensaje contradictorio y erosiona la coherencia de la política pública en materia de salud y profesionalización.

Asimismo, la permanencia de estas prácticas contribuye a la normalización de desigualdades estructurales dentro del propio sector salud, al permitir que personas que desempeñan funciones equivalentes y que cuentan con la misma formación profesional reciban un trato diferenciado en términos salariales y administrativos. Esta desigualdad no



# Agustín Dorantes Lámbarri

SENADOR DE LA REPÚBLICA

se sustenta en criterios objetivos relacionados con el desempeño, la responsabilidad o la complejidad del trabajo, sino en clasificaciones administrativas que han quedado rezagadas frente a la realidad del ejercicio profesional de la enfermería.

En este sentido, el problema que se pretende atender mediante la presente iniciativa no se limita a una cuestión de percepciones económicas, sino que involucra aspectos más amplios de justicia laboral, dignidad profesional, calidad del servicio público de salud y congruencia normativa. La falta de un reconocimiento adecuado del nivel profesional del personal de enfermería afecta la motivación, la estabilidad laboral y el desarrollo de carrera, factores que inciden directamente en la calidad y continuidad de la atención que reciben los pacientes.

Además, la ausencia de una regulación clara y expresa a nivel legal que obligue al reconocimiento del grado académico máximo acreditado ha permitido que estas prácticas se mantengan y reproduzcan sin un marco de referencia normativo que limite su discrecionalidad. En este vacío, las decisiones administrativas terminan prevaleciendo sobre principios constitucionales y sobre la lógica misma de un sistema de salud que aspira a ser profesional, eficiente y equitativo.

Por ello, resulta indispensable que este Senado de la República examine esta problemática desde una perspectiva integral, reconociendo que el fortalecimiento del sistema de salud no puede desvincularse del reconocimiento pleno y coherente del personal que lo hace funcionar cotidianamente. La revisión del marco normativo en materia de enfermería constituye un paso necesario para alinear la legislación con la realidad académica y profesional del país, y para corregir prácticas que, aunque normalizadas, generan efectos adversos tanto para las personas trabajadoras como para el interés público.

### III. La evolución académica y profesional de la enfermería en México

En todo el mundo, la enfermería ha evolucionado considerablemente en las últimas décadas. Actualmente, a nivel global, la enfermería se clasifica como un servicio profesional y se desempeña predominantemente en el sector público.

El estudio denominado *State or World's Nursing 2025*, señala que, en el año 2023, el 80% del personal de enfermería estaba identificado como “enfermeras o enfermeros profesionales” proveyendo una amplia diversidad de servicios de salud, con un considerable nivel de autonomía, mientras que solo el 17% se consideraba como *associate professional nurse* lo que equivale en nuestro país al nivel de auxiliar de enfermería:

“In 2023, 80% of nursing personnel were identified as “professional nurses”, providing a multitude of health services with a considerable level of autonomy. Approximately 17%



# Agustín Dorantes Lámbarri

SENADOR DE LA REPÚBLICA

of nursing personnel were classified as “associate professional nurse” with less autonomy in the workplace; it was not possible to classify 3% as either type of nurse.”<sup>1</sup>

En México, la enfermería también ha experimentado un proceso sostenido de transformación académica y profesional que ha redefinido su papel dentro del sistema de salud. Este proceso no ha sido espontáneo ni aislado, sino resultado de políticas públicas, reformas educativas y necesidades estructurales del propio sistema sanitario, que han impulsado la consolidación de la enfermería como una profesión de nivel universitario, con responsabilidades clínicas, éticas y legales claramente definidas.

Históricamente, la formación en enfermería estuvo vinculada a esquemas de capacitación técnica orientados al apoyo de la práctica médica, en un contexto en el que la complejidad de los servicios de salud era considerablemente menor y las funciones asignadas al personal de enfermería se encontraban acotadas. Sin embargo, el incremento poblacional, la evolución epidemiológica del país, el envejecimiento de la población, el aumento de enfermedades crónicas, la expansión del número de clínicas y hospitales en el territorio nacional y la incorporación de tecnologías médicas más complejas, entre otros factores, hicieron evidente la necesidad de contar con personal de enfermería con una formación académica más amplia, capaz de asumir mayores responsabilidades en la atención integral de la salud.

En respuesta a este contexto, el Estado mexicano, a través de las instituciones educativas públicas y privadas, impulsó progresivamente la profesionalización universitaria de la enfermería. La creación y expansión de programas de licenciatura en enfermería, la incorporación de planes de estudio homologados, así como el establecimiento de requisitos de titulación y cédula profesional, marcaron un punto de inflexión en el reconocimiento de la enfermería como una profesión de carácter universitario.

Actualmente, la licenciatura en enfermería constituye la principal vía de formación del personal de enfermería que se incorpora a las instituciones públicas del Sistema Nacional de Salud. Esta formación universitaria no solo acredita conocimientos técnicos más profundos, sino que incorpora competencias en investigación, gestión de servicios de salud, ética profesional, trabajo interdisciplinario y toma de decisiones clínicas, elementos indispensables para responder a las demandas contemporáneas del sistema sanitario.

El marco normativo y académico vigente reconoce que el ejercicio de la enfermería implica responsabilidades directas en la atención a la salud de las personas, lo que justifica la exigencia de un nivel de formación acorde con dichas responsabilidades. En este sentido, la obtención del título y la cédula profesional en enfermería no constituye un mero requisito formal, sino un mecanismo de garantía para la sociedad respecto de la calidad, seguridad y profesionalismo de los servicios prestados.

---

<sup>1</sup> **State or World’s Nursing 2025. Investing in education, jobs, leadership and service delivery.** Organización Mundial de la Salud e ICN International Council of Nurses. P. IX. Disponible en <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/a4173924-a18f-49b6-8bd1-9c2a4a098980/content>



# Agustín Dorantes Lámbarri

SENADOR DE LA REPÚBLICA

Este proceso de profesionalización también ha estado acompañado por el fortalecimiento de la identidad profesional de la enfermería, así como por su reconocimiento a nivel internacional como una disciplina autónoma dentro de los sistemas de salud. En diversos países, la enfermería universitaria es considerada un componente clave para la eficiencia del sistema sanitario, la reducción de errores médicos, la mejora de la experiencia del paciente y la optimización de los recursos públicos destinados a la salud.

En México, esta evolución ha sido respaldada por el propio Estado a través de políticas de expansión de la educación superior, el reconocimiento de la enfermería como profesión regulada y la integración de sus egresadas y egresados al sistema de salud público. Sin embargo, este reconocimiento no siempre se ha traducido de manera consistente en el ámbito laboral y administrativo, donde persisten esquemas de clasificación que no reflejan el nivel académico alcanzado por una parte significativa del personal de enfermería.

Así, se puede constatar que se ha generado una transición incompleta en la estructura institucional del sector salud. Mientras que el sistema educativo ha avanzado de manera decidida hacia la profesionalización universitaria, las prácticas administrativas de contratación, clasificación y remuneración no han sido actualizadas de forma integral para acompañar dicho cambio, lo que ha dado lugar a incongruencias entre la formación real del personal y su reconocimiento formal dentro de las instituciones.

Esta falta de sincronía entre el sistema educativo y el sistema de empleo público en salud no solo afecta a las personas trabajadoras, sino que compromete la coherencia de la política pública en su conjunto. Mantener esquemas laborales que desconocen el nivel profesional del personal de enfermería equivale a ignorar la inversión pública realizada en su formación y a desaprovechar plenamente las capacidades adquiridas a lo largo de su trayectoria académica.

En este contexto, resulta indispensable que el marco jurídico en materia de salud reconozca explícitamente la transformación de la enfermería en una profesión universitaria, y que establezca criterios claros para que dicho reconocimiento se refleje de manera efectiva en el ámbito laboral y administrativo. Solo a través de una regulación coherente será posible cerrar la brecha entre la evolución académica de la enfermería y las prácticas institucionales que aún responden a modelos superados.

#### **IV. La persistencia del código de auxiliar en enfermería como práctica administrativa injusta y disfuncional**

A pesar de la evolución académica y profesional de la enfermería en México, subsiste en las instituciones públicas del Sistema Nacional de Salud una práctica administrativa que clasifica al personal de enfermería con formación universitaria bajo códigos, plazas o categorías correspondientes al nivel de auxiliar: es lo que en la jerga se conoce como “el código de auxiliar en enfermería”, que, de acuerdo con el Catálogo Sectorial de Puestos Rama Médica, Paramédica y Afín de la Secretaría de Salud, tiene dos grados, el M02036 que corresponde al nivel A y el M02082, que corresponde al nivel jerárquico B.



# Agustín Dorantes Lámbarri

SENADOR DE LA REPÚBLICA

Esta práctica, heredada de esquemas organizativos anteriores, continúa operando como un mecanismo de clasificación laboral que no guarda correspondencia con el grado académico efectivamente acreditado por las personas trabajadoras.

El denominado “código de auxiliar en enfermería” fue concebido en un contexto histórico en el que la formación técnica constituía la vía predominante de acceso a la enfermería y en el que las funciones asignadas al personal se encontraban acotadas a tareas de apoyo. Sin embargo, la permanencia de este código en el marco administrativo actual ha generado una distorsión significativa, al ser aplicado a personas que cuentan con título y cédula profesional de licenciatura en enfermería y que desempeñan funciones propias de dicho nivel profesional.

Esta práctica se manifiesta a través de la asignación de plazas, nombramientos, percepciones salariales y trayectorias laborales que no reflejan la formación universitaria del personal, sino que se sustentan en clasificaciones administrativas que resultan ajenas a la realidad del ejercicio profesional de la enfermería. En los hechos, ello implica que personas con la misma preparación académica, responsabilidades clínicas y cargas de trabajo reciben un trato diferenciado en función de un código administrativo que no responde a criterios objetivos ni actualizados.

El carácter problemático de esta situación radica en que el código de auxiliar en enfermería deja de cumplir una función descriptiva para convertirse en un instrumento de desvalorización institucional del nivel profesional alcanzado. Su aplicación no obedece a la naturaleza de las funciones desempeñadas ni a la formación acreditada, sino a inercias administrativas que priorizan la gestión de recursos humanos sobre el reconocimiento pleno de las competencias profesionales.

En este sentido, la utilización de este código para clasificar a personal con formación universitaria no puede considerarse una cuestión meramente organizativa o de administración interna. Se trata de una práctica que produce efectos materiales concretos en la vida laboral de las personas trabajadoras, al incidir directamente en su remuneración, acceso a prestaciones, posibilidades de promoción, estabilidad laboral y reconocimiento profesional dentro de las instituciones públicas de salud.

Además, esta práctica genera un entorno de inequidad estructural al interior del sistema de salud, en el que la formación académica deja de ser el criterio determinante para el reconocimiento institucional. La coexistencia de personal con idéntico nivel académico y funciones sustantivas, pero con clasificaciones y percepciones distintas, debilita los principios de equidad y mérito que deberían regir el servicio público, y contribuye a la normalización de desigualdades que carecen de justificación técnica o funcional.

La persistencia del código de auxiliar en enfermería también tiene efectos adversos en términos de gestión del talento humano en salud. Al no reconocer de manera adecuada la formación universitaria, se generan incentivos negativos para la profesionalización, se



# Agustín Dorantes Lámbarri

SENADOR DE LA REPÚBLICA

afecta la motivación del personal y se propicia la rotación laboral, con el consecuente impacto en la continuidad y calidad de la atención a la salud. Esta situación resulta particularmente relevante en un contexto en el que el sistema de salud enfrenta desafíos estructurales que requieren personal altamente capacitado y comprometido.

Asimismo, la falta de una regulación clara que limite o prohíba la aplicación de este código a personal con formación profesional superior ha permitido que esta práctica se mantenga y se reproduzca de manera discrecional, es decir, si existen códigos de enfermera general titulada, por qué no se adjudican a personal de enfermería que cuenta con su título profesional y en lugar de ello se le otorga un código de auxiliar.

En ausencia de una disposición legal expresa, las decisiones administrativas adquieren un margen amplio de interpretación que puede dar lugar a tratamientos desiguales y a la perpetuación de esquemas que ya no responden a las necesidades actuales del sistema de salud.

## **V. La necesidad de adecuar la legislación para evitar que profesionales de la enfermería sean considerados como auxiliares**

La persistencia del uso del código de auxiliar de enfermería para emplear a personas que cuentan con título y cédula profesional de licenciatura en enfermería evidencia la existencia de un desfase entre el marco normativo vigente y la realidad académica y profesional del personal de enfermería en México. Este desfase no puede ser atendido de manera eficaz únicamente a través de ajustes administrativos, ya que encuentra su origen en la ausencia de disposiciones legales claras que obliguen al reconocimiento del grado académico máximo acreditado para efectos laborales dentro del Sistema Nacional de Salud.

El código de auxiliar de enfermería cumple una función específica y legítima dentro de la organización de los servicios de salud cuando se aplica a personas cuya formación y funciones corresponden efectivamente a dicho nivel. No obstante, su utilización para emplear a personal con formación universitaria constituye una distorsión del propósito original de dicha categoría y genera consecuencias que van más allá de una simple denominación administrativa. En estos casos, el código de auxiliar deja de reflejar un perfil formativo real y se convierte en un mecanismo que limita el reconocimiento profesional y salarial del personal de enfermería.

La ausencia de una prohibición expresa en la legislación en materia de salud ha permitido que esta práctica se normalice y se reproduzca en distintos ámbitos institucionales, amparada en catálogos de puestos, códigos administrativos y criterios internos que no siempre se encuentran alineados con los principios de igualdad, mérito y profesionalización que deben regir el servicio público.

Por ello, la intervención legislativa resulta necesaria para establecer un marco normativo claro que delimite el uso legítimo del código de auxiliar de enfermería y evite su aplicación



# Agustín Dorantes Lámbarri

SENADOR DE LA REPÚBLICA

indebida a personas con formación profesional superior. Una regulación de esta naturaleza no busca eliminar categorías existentes ni desconocer trayectorias formativas diversas, sino asegurar que cada categoría corresponda efectivamente al nivel académico y profesional de quien la ostenta: si el personal tiene título profesional, debe contratarse como enfermera titulada y no como auxiliar.

Al incorporar en la Ley General de Salud disposiciones que obliguen al reconocimiento del nivel profesional acreditado por el personal de enfermería, se dotará de certeza jurídica a las instituciones del Sistema Nacional de Salud y se establecerá un estándar mínimo de equidad en el trato laboral. Esta medida permite cerrar espacios de discrecionalidad administrativa y contribuye a la armonización entre el sistema educativo, el marco profesional y las prácticas laborales en el sector salud.

## VI. Propuesta

Por lo anterior, esta iniciativa tiene como propósito adicionar un tercer párrafo al artículo 79, así como los artículos 83 Bis, 83 Ter y 83 Quáter, a la Ley General de Salud, para reconocer la profesionalización en la enfermería en México, de acuerdo a lo siguiente:

En primer término, se incorpora una adición al artículo 79 de la Ley General de Salud, a fin de precisar que el reconocimiento del grado académico y profesional máximo acreditado debe reflejarse no solo para efectos del ejercicio profesional, sino también en los ámbitos laboral, salarial, de adscripción y de asignación de funciones. Con ello, se establece un principio general aplicable a todo el personal de salud, orientado a cerrar el margen de discrecionalidad administrativa que ha permitido, en la práctica, la utilización de categorías distintas al grado académico real de las personas trabajadoras. Esta disposición tiene como finalidad garantizar coherencia entre la formación profesional acreditada y el trato institucional otorgado por el Estado.

Asimismo, se adiciona el artículo 83 Bis para reconocer expresamente el carácter esencial del personal de enfermería dentro del Sistema Nacional de Salud y su participación en las diversas etapas de la atención médica, la prevención, la promoción de la salud, la rehabilitación y los cuidados paliativos. Esta disposición refuerza, desde la propia ley, el papel estratégico de la enfermería en la prestación de servicios de salud y constituye un marco de referencia para las disposiciones subsecuentes, al subrayar la relevancia de su función en el sistema sanitario.

Por su parte, el artículo 83 Ter establece de manera clara la obligación de las instituciones públicas del Sistema Nacional de Salud de reconocer, para todos los efectos laborales, salariales y administrativos, el nivel profesional acreditado por el personal de enfermería. En este sentido, la norma incorpora una prohibición expresa para asignar códigos, plazas, categorías, nombramientos o percepciones correspondientes al nivel de auxiliar a personas que cuenten con título y cédula profesional de licenciatura en enfermería. Esta disposición constituye el núcleo de la reforma, al eliminar la posibilidad de que prácticas administrativas continúen desconociendo el grado académico real del personal de enfermería, y al asegurar



# Agustín Dorantes Lámbarri

SENADOR DE LA REPÚBLICA

que la clasificación laboral se corresponda con la formación profesional efectivamente acreditada.

Adicionalmente, el artículo 83 Quáter vincula las políticas de formación, capacitación y profesionalización del personal de enfermería con condiciones laborales acordes al nivel académico y profesional alcanzado. Esta disposición busca garantizar que los esfuerzos institucionales orientados a la profesionalización no se vean neutralizados por esquemas laborales que desincentiven la formación universitaria o que generen inequidades salariales injustificadas. De esta manera, se refuerza la lógica de que la calidad del sistema de salud y la dignidad laboral del personal de enfermería son objetivos complementarios y no excluyentes.

Finalmente, el régimen transitorio previsto en la iniciativa establece un plazo de ciento ochenta días naturales para que las instituciones públicas del Sistema Nacional de Salud realicen las adecuaciones administrativas necesarias para dar cumplimiento a estas disposiciones. Este plazo tiene como finalidad permitir una implementación ordenada y progresiva de la reforma, considerando la disponibilidad presupuestaria y respetando los principios de igualdad, trabajo digno y remuneración proporcional, sin generar afectaciones indebidas a la operación de los servicios de salud.

En suma, es importante subrayar que estas propuestas de modificación legal no implican la eliminación de escalones jerárquicos sin que las instituciones del Sistema Nacional de Salud constaten que efectivamente no son necesarias y que nadie las desempeña, sino que establecen un marco normativo claro para garantizar que el reconocimiento del nivel profesional del personal de enfermería sea congruente con su formación académica y con los principios constitucionales que rigen el servicio público, contratando a este personal como enfermeras tituladas y no como auxiliares.

## VII. Cuadro comparativo

A continuación, se presenta el cuadro comparativo de esta propuesta de reforma:

Ley General de Salud	
Texto vigente	Texto propuesto
Artículo 79. ...	Artículo 79. ...
...	...
No existe correlativo	Para efectos laborales, salariales, de adscripción y de asignación de funciones, las instituciones públicas que integran el Sistema Nacional de Salud deberán



# Agustín Dorantes Lámbarri

SENADOR DE LA REPÚBLICA

<b>Ley General de Salud</b>	
<b>Texto vigente</b>	<b>Texto propuesto</b>
	<b>reconocer el grado académico y profesional máximo acreditado, conforme a la legislación aplicable. En ningún caso dicho reconocimiento podrá ser desconocido o disminuido mediante categorías, códigos administrativos o denominaciones distintas.</b>
<b>No existe correlativo</b>	<b>Artículo 83 Bis. El personal de enfermería forma parte esencial del Sistema Nacional de Salud y participa en la prestación de servicios de atención médica, prevención, promoción de la salud, rehabilitación y cuidados paliativos, conforme a su ámbito de competencia.</b>
<b>No existe correlativo</b>	<b>Artículo 83 Ter. Las instituciones públicas del Sistema Nacional de Salud deberán reconocer, para todos los efectos laborales, salariales y administrativos, el nivel profesional acreditado por el personal de enfermería, por lo que queda prohibida la asignación de códigos, plazas, categorías, nombramientos o percepciones correspondientes a nivel de auxiliar a personas que cuenten con título y cédula profesional de licenciatura en enfermería.</b>
<b>No existe correlativo</b>	<b>Artículo 83 Quáter. Las políticas de formación, capacitación y profesionalización del personal de enfermería deberán reflejarse en condiciones laborales acordes con el nivel académico y profesional alcanzado, sin que las instituciones del Sistema Nacional de Salud puedan establecer prácticas que desincentiven la profesionalización o generen inequidades salariales injustificadas.</b>

Por lo antes expuesto, el suscrito, somete a consideración de esta Soberanía, la siguiente:

## INICIATIVA



# Agustín Dorantes Lámbarri

SENADOR DE LA REPÚBLICA

**CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN TERCER PÁRRAFO AL ARTÍCULO 79 Y LOS ARTÍCULOS 83 BIS, 83 TER Y 83 QUÁTER, A LA LEY GENERAL DE SALUD, EN MATERIA DE RECONOCIMIENTO DE LA PROFESIONALIZACIÓN DE LA ENFERMERÍA.**

**Artículo Único.** Se adiciona un tercer párrafo al artículo 79 y los artículos 83 Bis, 83 Ter y 83 Quáter, a la Ley General de Salud, para quedar como sigue:

## **Artículo 79. ...**

...

**Para efectos laborales, salariales, de adscripción y de asignación de funciones, las instituciones públicas que integran el Sistema Nacional de Salud deberán reconocer el grado académico y profesional máximo acreditado, conforme a la legislación aplicable. En ningún caso dicho reconocimiento podrá ser desconocido o disminuido mediante categorías, códigos administrativos o denominaciones distintas.**

**Artículo 83 Bis.** El personal de enfermería forma parte esencial del Sistema Nacional de Salud y participa en la prestación de servicios de atención médica, prevención, promoción de la salud, rehabilitación y cuidados paliativos, conforme a su ámbito de competencia.

**Artículo 83 Ter.** Las instituciones públicas del Sistema Nacional de Salud deberán reconocer, para todos los efectos laborales, salariales y administrativos, el nivel profesional acreditado por el personal de enfermería, por lo que queda prohibida la asignación de códigos, plazas, categorías, nombramientos o percepciones correspondientes a nivel de auxiliar a personas que cuenten con título y cédula profesional de licenciatura en enfermería.

**Artículo 83 Quáter.** Las políticas de formación, capacitación y profesionalización del personal de enfermería deberán reflejarse en condiciones laborales acordes con el nivel académico y profesional alcanzado, sin que las instituciones del Sistema Nacional de Salud puedan establecer prácticas que desincentiven la profesionalización o generen inequidades salariales injustificadas.

## **RÉGIMEN TRANSITORIO**

**Primero.** El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Segundo.** Las instituciones públicas del Sistema Nacional de Salud contarán con un plazo de 180 días naturales a partir de la entrada en vigor del presente Decreto para realizar las adecuaciones administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo



# Agustín Dorantes Lámbarri

SENADOR DE LA REPÚBLICA

dispuesto en el mismo y garantizar el reconocimiento del nivel profesional del personal de enfermería, conforme a la disponibilidad presupuestaria y a los principios de igualdad, trabajo digno y remuneración proporcional.

Dado en el Salón de Sesiones del Senado de la República,  
a los 12 días de febrero de 2026

Atentamente

**Senador Agustín Dorantes Lámbarri**  
Integrante del Grupo Parlamentario del  
Partido Acción Nacional (PAN)