Presidencia de la Mesa Directiva
Santiago de Querétaro, Qro., 02 de julio de 2021
C/127/LIX

PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
P R E S E N T E.

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 126, fracciones V y XXVI, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Querétaro y atendiendo a que en la Sesión Ordinaria del Pleno celebrada el 2 de julio de 2021, se aprobó el ACUERDO POR EL QUE LA QUINCUAGÉSIMA NOVENA LEGISLATURA DEL ESTADO DE QUERÉTARO EXHORTA AL CONGRESO DE LA UNIÓN, PARA QUE LEGISLE EN MATERIA DE PROTECCIÓN Y APOYO A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD, E INCREMENTE PROGRESIVAMENTE EL PERIODO OTORGADO POR EL MARCO JURÍDICO PARA LAS LICENCIAS PARENTALES OBSERVANDO LAS RECOMENDACIONES INTERNACIONALES; remitiéndole un ejemplar para su conocimiento y en su caso adhesión al presente Acuerdo.

Sin otro particular, le reitero mi respeto institucional.

A T E N T A M E N T E
LIX LEGISLATURA DEL ESTADO DE QUERÉTARO
MESA DIRECTIVA

DIP. JORGE HERRERA MARTÍNEZ
P R E S I D E N T E

c.c.p. Expediente/Minutario
JHM/FCO/MGV/aam

LA QUINCUAGÉSIMA NOVENA LEGISLATURA DEL ESTADO DE QUERÉTARO, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE LE CONFIEREN LOS ARTÍCULOS 17, FRACCIÓN XIX, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE QUERÉTARO Y 81, DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE QUERÉTARO, Y

CONSIDERANDO

1. Que a partir de la reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el 10 de junio de 2011, el Derecho Humano a la igualdad se consagró en su artículo 1o., como uno de los ejes rectores de la legislación y actuación del Estado Mexicano y, por consiguiente, se prohíbe expresamente la discriminación por razones de género. Así mismo, nuestra Carta Magna reconoce en su artículo 4o. la igualdad entre hombres y mujeres, velando por la protección, organización y el desarrollo armónico de la familia

2. Que el 3 de mayo de 2019 se promulgó el Decreto por el que se declara el 1 de junio de cada año, como el Día Nacional del Balance Trabajo-Familia. Esta iniciativa surgió en la Cámara de Diputados, donde la propuesta fue aprobada por 278 votos a favor.

El día se conmemora para impulsar un balance entre la vida laboral y la familiar, así como la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado, involucrando a los padres, al Estado, al sector privado y a la sociedad, en la generación de cambios en la división del trabajo, en el cuidado infantil y en la importancia de garantizar la salud de las personas que laboran por un ingreso y la de sus familias.

En el mismo sentido, la conmemoración de este día se estableció como un mecanismo para impulsar una agenda legislativa y sensibilizar a la comunidad empresarial, sindicatos e instituciones educativas para que promuevan cambios que permitan revalorar la convivencia familiar. Para difundir la problemática que se vive en la cotidianeidad de las familias mexicanas, donde éstas, se ven en la urgente necesidad de contar con una legislación transversal en materia de política familiar; así como con perspectiva de género, que impulse mayores grados de equidad y de democratización de las tareas, garantizando el derecho tanto a hombres como mujeres a un trabajo remunerado, sin tener que renunciar por ello a una vida familiar.

3. Que en México los trabajadores dedican un total de casi 45 horas a la semana a sus labores profesionales, lo cual representa un promedio al año de 1,255 horas, una de las tasas más altas entre los países de la Organización para la Cooperación

y el Desarrollo Económico (OCDE). Sin embargo, cerca de un 30 por ciento de los trabajadores mexicanos cuentan con un horario laboral superior a 50 horas semanales.

4. Que en Latinoamérica el 45 por ciento de las mujeres trabajadoras labora una jornada completa, en comparativa con el 63 por ciento de los hombres trabajadores, lo anterior, de acuerdo con datos de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, se advierte que las mujeres dedican 26 horas adicionales a la semana a labores del hogar, mientras que los hombres, solamente dedican 4 horas.

En este sentido, las necesidades y obligaciones familiares en contraposición con las disponibilidades de tiempo no son iguales a lo largo del ciclo de vida laboral de los trabajadores bajo el contexto actual en México, es por ello que la discusión de la conciliación de la vida laboral y familiar se ha encaminado a poder alcanzar un escenario donde las mujeres y hombres puedan hacer compatibles las responsabilidades laborales y familiares en condiciones de calidad, en los momentos y periodos de mayores requerimientos familiares, particularmente cuando se presenta el nacimiento y crianza de hijos pequeños, o incluso para situaciones críticas tales como los cuidados y atención a familiares o allegados enfermos o en alguna situación vulnerable.

5. Que la principal consecuencia de la falta de conciliación en la salud es el estrés. A medida que se dedica más tiempo a una actividad, se dispone de menos para atender a la otra, y eso genera un estado de ansiedad que puede acabar convirtiéndose en algo crónico, o desembocando en el Síndrome Burnout o de desgaste profesional, que es un estado de agotamiento mental, emocional y físico que se presenta como resultado de exigencias agobiantes, estrés crónico o insatisfacción laboral. Además, existen otros factores presentes en el entorno laboral reconocidos por la Organización Mundial de la Salud que, unidos a una falta de equilibrio entre el ámbito familiar y profesional pueden derivar en depresión.

Adicionalmente, la falta de capacidad de conciliar la vida laboral, familiar y personal puede derivar en problemas para dormir y un empeoramiento de la higiene del sueño, algo que acaba agrandando la falta de equilibrio, y provocando una disminución de la concentración y un considerable aumento del cansancio físico y mental debido a la falta de descanso.

A su vez, una mala conciliación laboral también puede traducirse en un menor rendimiento por parte del trabajador en la empresa, así como en problemas de motivación, en un bajo nivel de satisfacción personal, y potencialmente, en un deseo de encontrar un empleo mejor, lo que causa rotación en la empresa.

6. Que las licencias parentales y por cuidado de familiares son formas reguladas de ausencia del lugar de trabajo, o de interrupción de las prestaciones laborales habituales, asociadas a prestaciones económicas, retribuciones substitutivas del salario y otros derechos de protección social, para atender el nacimiento y crianza de los hijos muy pequeños o el cuidado de adultos en situación de enfermedad, accidente o severa dependencia. Tienen por objeto proteger simultáneamente y en diferentes grados los intereses de los niños, de las madres y de los padres empleados, de las personas dependientes y sus cuidadores, de los empresarios, así como otros intereses sociales, normalmente representados por las instituciones públicas en sus distintas actividades: sanidad, educación, protección social.

Las licencias parentales y por cuidado de familiares son principalmente: la licencia por maternidad, la licencia por paternidad, la licencia parental y los permisos para cuidar de un hijo o familiar enfermo. Estas licencias y aquellas destinadas al cuidado de familiares, se enmarcan en la categoría más amplia de los sistemas de interrupción de carrera, ya sea por motivos familiares, de formación, de salud u otros y constituyen un instrumento para redistribuir el tiempo de trabajo y el tiempo de cuidado a lo largo de la vida productiva de las personas, con la finalidad ideal de conseguir una organización del trabajo y del tiempo más sostenible para la calidad de vida y para la cohesión social. Son también un elemento clave para comprender la lógica de funcionamiento de los sistemas de atención a la primera infancia en los diferentes países.

7. Que el estudio denominado *"Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna"*, realizado entre el Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo por sus siglas en inglés (IPC-IG) y la Oficina Regional de UNICEF para América Latina y el Caribe por sus siglas (UNICEF LACRO), señala distintos beneficios sociales derivados de la implementación de las licencias parentales, tales como que un aumento en los períodos de licencia se asocia positivamente con mayores probabilidades de amamantar, así como en la duración de la lactancia.

Así como que diversos estudios indican que las políticas de licencia prolongada coadyuvan a la reducción de estrés que sienten las madres y los padres, dicho tiempo también puede tener un efecto positivo en el desarrollo cognitivo de los niños, principalmente en contextos en los cuales la principal alternativa a la atención materna son los servicios de atención informales y de baja calidad. Además, las licencias pueden contribuir positivamente a desarrollar el apego seguro del niño o niña.

Dicho estudio advierte que las licencias remuneradas son una política importante para reconocer la carga del trabajo de cuidado, que generalmente no es remunerado y lo realizan predominantemente las mujeres, ya que, si bien la participación femenina en el mercado laboral ha aumentado significativamente en las últimas décadas, las mujeres continúan siendo las principales responsables del cuidado de las niñas y niños. Por consecuencia, al incluirse también a los padres en las licencias se promueve la corresponsabilidad parental.

A su vez, se señala que la implementación de las licencias parentales, en conjunto con otras políticas favorables de protección a la familia, también pueden desempeñar un papel importante en la prevención de la pobreza y los riesgos asociados para las niñas y niños, ya que, la evidencia de los países de la OCDE ha demostrado que políticas de licencia más generosas están asociadas con un menor riesgo de pobreza entre las familias, y principalmente entre familias con madres solteras.

8. Que la Declaración Universal de Derechos Humanos por sus siglas (DUDH), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales por sus siglas (PIDESC) y la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por su sigla en inglés) prevén que las madres y los niños tienen el derecho a cuidados y asistencia especial, así como a la seguridad social.

9. Que en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer por sus siglas en ingles (CEDAW), se establece que los Estados parte: *"Teniendo presentes el gran aporte de las mujeres al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función tanto del padre como de la madre en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de las mujeres en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños y niñas exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto".* El artículo 11, párrafo 2 de la CEDAW exige a los Estados que concedan licencias de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, antigüedad o beneficios sociales.

10. Que la Convención sobre los Derechos del Niño en su artículo 18 establece que *"Los Estados Partes pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. Incumbirá a los padres o, en su caso, a los*

representantes legales la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño. Su preocupación fundamental será el interés superior del niño".

11. Que en la Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño de 2003 se afirmó que la licencia de maternidad remunerada, los arreglos de trabajo de medio tiempo, las guarderías, las instalaciones para extraer y almacenar la leche materna y los descansos para la lactancia son medidas que pueden ayudar a promover la lactancia materna para las madres después de su regreso al trabajo. Además, se estableció que los Gobiernos tienen la función de poner a disposición de todas las mujeres fuera del hogar pausas remuneradas para amamantar.

12. Que el Protocolo de San Salvador de 1988, garantiza el derecho a una licencia de maternidad remunerada antes y después del parto. Dicho protocolo también incluye una disposición sobre asistencia especial a las madres antes y después del parto, así como sobre nutrición adecuada durante el período de lactancia.

13. Que por otra parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en la Resolución del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe 1995-2001, pidió a los Estados fomentar la participación igualitaria de mujeres y hombres mediante la promoción del permiso parental para ambos sexos.

14. Que en términos de normas internacionales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció criterios para la protección de la maternidad desde 1919. Actualmente están en vigor los siguientes mecanismos: Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (no. 183), en el cual se establecen 14 semanas de permiso de maternidad remuneradas con prestaciones no inferiores a dos tercios de su salario. Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (no. 191) que recomienda que las licencias de maternidad alcancen las 18 semanas y que las prestaciones sean equivalentes a su salario (párrafos 1 y 2).

No obstante, la OIT no ha emitido y no tiene normas sobre la licencia de paternidad. Sin embargo, la resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en el año de 2009, reconoce que las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar interesan a los hombres y a las mujeres. La resolución insta a los gobiernos a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia de paternidad y/o parental, y prever incentivos para que los hombres las aprovechen.

En este sentido, es necesario que se garanticen las medidas necesarias para la protección y apoyo integral a la maternidad y paternidad, implementando medidas legislativas puntuales que se traduzcan en políticas sociales, tal como el despliegue de un marco normativo que permita la conciliación por cuidados parentales, ya que actualmente en México, el marco jurídico no armoniza con las recomendaciones internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.

Por lo expuesto la Quincuagésima Novena Legislatura del Estado de Querétaro expide el siguiente:

ACUERDO POR EL QUE LA QUINCUAGÉSIMA NOVENA LEGISLATURA DEL ESTADO DE QUERÉTARO EXHORTA AL CONGRESO DE LA UNIÓN, PARA QUE LEGISLE EN MATERIA DE PROTECCIÓN Y APOYO A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD, E INCREMENTE PROGRESIVAMENTE EL PERIODO OTORGADO POR EL MARCO JURÍDICO PARA LAS LICENCIAS PARENTALES OBSERVANDO LAS RECOMENDACIONES INTERNACIONALES.

Artículo Único. La Quincuagésima Novena Legislatura del Estado de Querétaro exhorta a la Cámara de Diputados y a la Cámara de Senadores del H. Congreso de la Unión, para que dentro de sus facultades y atribuciones, legisle en materia de protección y apoyo a la maternidad y paternidad, e incrementen progresivamente los periodos otorgados por el marco jurídico para las licencias parentales, observando las recomendaciones internacionales, con la finalidad de armonizar las normas de carácter laboral y familiar en el sentido más benéfico para los trabajadores.

TRANSITORIOS

Artículo Primero. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Quincuagésima Novena Legislatura del Estado dé Querétaro.

Artículo Segundo. Remítase el presente Decreto a la Cámara de Diputados y a la Cámara de Senadores del Honorable Congreso de la Unión, para su conocimiento y adopción de las medidas conducentes.

Artículo Tercero. Envíese a las Legislaturas de los Estados y de la Ciudad de México, para su conocimiento y en su caso adhesión al presente Exhorto.

LO TENDRÁ ENTENDIDO EL CIUDADANO GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE QUERÉTARO Y MANDARÁ SE IMPRIMA Y PUBLIQUE.

DADO EN EL SALÓN DE SESIONES "CONSTITUYENTES 1916-1917" RECINTO OFICIAL DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE QUERÉTARO, A LOS DOS DÍAS DEL MES DE JULIO DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO.

ATENTAMENTE
QUINCUAGÉSIMA NOVENA LEGISLATURA
DEL ESTADO DE QUERÉTARO
MESA DIRECTIVA

DIP. JORGE HERRERA MARTÍNEZ
PRESIDENTA

DIP. SANTIAGO ALEGRIA SALINAS
PRIMER SECRETARIO

(HOJA DE FIRMAS DEL ACUERDO POR EL QUE LA QUINCUAGÉSIMA NOVENA LEGISLATURA DEL ESTADO DE QUERÉTARO EXHORTA AL CONGRESO DE LA UNIÓN, PARA QUE LEGISLE EN MATERIA DE PROTECCIÓN Y APOYO A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD, E INCREMENTE PROGRESIVAMENTE EL PERIODO OTORGADO POR EL MARCO JURÍDICO PARA LAS LICENCIAS PARENTALES OBSERVANDO LAS RECOMENDACIONES INTERNACIONALES)