

HONORABLE ASAMBLEA:

A la **Comisión de Desarrollo Social y Derechos Humanos** le fue returnado para su estudio y dictamen, en fecha 17 de mayo de 2017, el expediente número **10125/LXXIV**, el cual contiene escrito signado por la C. Xóchitl Córdova Espiricueta y diversos ciudadanos integrantes de la Asociación Nacional Cívica Femenina, A.C; mediante el cual solicitan a esta soberanía, se decrete el 1 de junio de cada año como el “DÍA BALANCE TRABAJO-FAMILIA”; así mismo se envíe a la Secretaría General de Gobierno a fin de que se incluya en el Calendario Cívico Estatal.

Por lo anterior y en atención a lo dispuesto en los artículos 65, 66 fracción I inciso a), y 70 fracción V de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Nuevo León, así como el diverso 39 fracción V, inciso a) del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso, los integrantes de esta Comisión Dictaminadora sometemos al Pleno de este Honorable Congreso, el presente dictamen, al tenor de los siguientes:

ANTECEDENTES:

Menciona la promovente que la incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas, un nuevo modo de cooperación y el compromiso

entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

Refiere que la necesidad de conciliación del trabajo y la familia plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, sino con la necesidad de promover “adicionalmente” servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.

Indica que en otros países donde ya se han promovido, prácticas o políticas de conciliación, vida personal, familiar y laboral al interior de centros de trabajo, se ha comprobado que existe mayor compromiso de sus colaboradores, atracción de talentos, disminución del índice de rotación al experimentar mayor sentido de pertenencia, fomenta la lealtad hacia el centro de trabajo, menores riesgos de trabajo, disminución de problemas psicosociales, elevando el nivel de satisfacción personal de cada empleado y promoviendo así ambientes laborales más positivos.

Manifiesta que a nivel internacional la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres, celebrada en Beijín en septiembre de 1995, consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres, así como en la Declaración aprobada por los 189 Estados ahí reunidos, se reafirmó este compromiso.

Expone que en el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajadores con responsabilidades familiares, en su artículo 3, menciona “con el fin de crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un ejemplo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.” Cabe destacar que México no ratificó dicho convenio, por lo que ha dejado de observar lo establecido en diversas conferencias, declaraciones y convenciones igualitarias y con ello las nuevas relaciones sociales en un marco de corresponsabilidad que genera un reparto equilibrado de responsabilidades.

Expresa que en nuestro país, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en su artículo 17 fracción VIII, manifiesta que la Política Nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las medidas que aseguren la corresponsabilidad entre el trabajo, la vida personal y familiar de las mujeres y hombres.

Señalando que en ese sentido la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015), la cual se integra a lo previsto por la reforma laboral y la transversalidad de la perspectiva de género del Plan Nacional de Desarrollo busca impactar directamente la brecha salarial por

género, promover la licencia de paternidad e incentivar la flexibilidad de horarios a manera de mejorar la conciliación laboral y personal.

Cita que de igual forma la Ley para Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, en el artículo 27, fracción XIV, reconoce el derecho de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, sin menoscabo del pleno desarrollo humano y habla que el Sistema Estatal para la igualdad entre Mujeres y Hombres debe fomentar acciones que contribuyan en este sentido. Abonando especialmente al Artículo 14 en la fracción X, que concierne al Instituto Estatal de las mujeres, deberá realizar acciones afirmativas en los ámbitos gubernamental, social y privado a fin de fomentar en el Estado la igualdad de oportunidades.

Detallando que en el artículo 37, fracción XVI, establece que la Secretaría de Desarrollo Económico y la Secretaría del Trabajo del Estado, los municipios y el sector privado y social desarrollarán acciones que reconozcan los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las personas, fomentando la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y en la fracción XVII se establece que se deberá incentivar a las empresas para que proporcionen servicios y medidas con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y personal.

Por último, señala que en el artículo 43 señala que el estado y el municipio desarrollarán acciones para generar mecanismos institucionales que fomenten el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares.

Planteando que los beneficios que se tendrían para nuestro Estado, al implementar esta política son mayores a los costos, ya que Nuevo León se ha destacado a nivel nacional por ser uno de los estados en el que se han entregado el mayor número de Distintivos Empresa Familiarmente Responsable, (EFR), otorgados por la Secretaría del Trabajo y Prevención Social; registrándose hasta noviembre del 2015, alrededor de los doscientos centros de trabajo los que han recibido esta distinción como Home Depot, Lowe's companies México, Scotiabank Inverlat, Yakult Monterrey, Sigma Alimentos Noreste, la Universidad de Monterrey (UDEM), Soriana San Pedro y Caterpillar, éstos son algunos de los centros de trabajo que cuentan con buenas prácticas de políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, por las cuales se hicieron acreedores al Distintivo EFR.

Una vez conocido el expediente en estudio, y atentos a lo previsto en el artículo 47, inciso c), del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado, esta Comisión ponente, para sustentar el resolutivo que se propone, nos permitimos consignar las siguientes:

CONSIDERACIONES

La Comisión de Desarrollo Social y Derechos Humanos es competente para conocer del asunto que le fue turnado, de conformidad con lo establecido en los artículos 63 fracción XXXV de la Constitución Política del Estado Libre y

Soberano de Nuevo León. 65, 66 y 70 fracción V, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Nuevo León; en relación con lo preceptuado en el artículo 39, fracción V, inciso i) del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nuevo León, por lo que nos permitimos emitir las siguientes consideraciones.

Es importante iniciar mencionando que en paralelo con la “feminización” de la fuerza laboral en muchos países del mundo, la cuestión del equilibrio entre la vida laboral y la familiar ha ido adquiriendo un lugar cada vez más destacado en la agenda de políticas públicas. **Ipek Ilkkaracan** académica e investigadora de Estambul, recurre a estudios de siete países miembros de la OCDE para analizar la diversidad de contextos y políticas públicas que han surgido en estos países en torno al equilibrio entre la vida laboral y familiar. Subrayando la importancia de un enfoque integrado para elaborar políticas de conciliación entre la vida laboral y la familiar desde la perspectiva del tiempo, como las licencias por cuidado, su distribución de género y sus jornadas laborales, también la prestación y financiamiento de servicios de cuidado. La autora también identifica estrategias para hacer avanzar la agenda de políticas públicas tanto en el Norte como en el Sur globales, señalando la multitud de objetivos sociales y económicos a los que sirven las políticas para el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

El problema que representa conciliar el trabajo y la familia tal vez constituya uno de los desafíos más grandes para las políticas sociales y económicas en nuestra época. Si bien el crecimiento económico llevó a un número creciente

de mujeres a salir de su condición tradicional de amas de casa e ingresar al mercado laboral como participantes activas, quienes diseñan las políticas a menudo pasaron por alto la carga que representa el trabajo doméstico no remunerado y sobre todo las labores de cuidado. Por eso, un mejor acceso de las mujeres al mercado laboral muchas veces vino acompañado de una multitud de problemas bien conocidos, como el aumento en las cargas laborales de las mujeres, las desigualdades de género persistentes en el mercado laboral asociadas con una distribución de género dispar de la carga de cuidado, un déficit de cuidado sobre todo en los hogares de ingresos bajos y en algunos casos una caída en las tasas de fertilidad que exacerbaba la crisis demográfica.

Dentro de la investigación **Ipek Ilkkaracan** académica e investigadora de Estambul, nos menciona contextos y debates sobre políticas públicas para el equilibrio entre la vida laboral y familiar en siete países de la OCDE – cuatro miembros de la UE: Francia, Países Bajos, España y Suecia; y tres economías emergentes: México, Corea del Sur y Turquía. De este análisis tomamos sólo los estudios elaborados por México en el marco de un programa de investigación sobre los mecanismos de conciliación entre trabajo y familia en estos países.

Del programa de investigación en México, la absorción de mano de obra femenina de bajo costo en las industrias para la exportación bajo las condiciones impuestas por el TLCAN fue importante para incrementar las tasas de participación femenina en la fuerza laboral (del 18 por ciento en

1970 al 43 por ciento en 2011). Pero se dio a expensas de los bajos salarios, jornadas laborales prolongadas (por ley, la semana laboral es de 48 horas), empleo informal y malas condiciones laborales en las maquilas. Matarazzo y López-Ortega (2010) orientadores familiares, señalan que la transformación de hogares con renta única en hogares con renta dual en México se dio, en parte, como producto de la falta de capacidad de los hombres en los hogares de ingresos bajos para satisfacer las necesidades de la familia. Esto tuvo consecuencias en términos de una mayor carga de trabajo para las mujeres (en promedio, sus jornadas de trabajo son un 20 por ciento más largas que las de los hombres) causando un déficit de cuidado en los hogares de ingresos bajos.

Ubicando la aparición del equilibrio entre la vida laboral y la familiar como tema en las políticas públicas en este contexto y dirigido sobre todo a las mujeres y niñas/os de hogares de ingresos bajos. Desde 2007 y a través de una serie de programas, el gobierno mexicano comenzó a promover el desarrollo de servicios de cuidado infantil como estrategia para el alivio de la pobreza mediante la integración de las mujeres en el mercado laboral en mejores condiciones y también para promover la igualdad de oportunidades para las/os niñas/os de condición socioeconómica más baja a través del acceso a la educación preescolar en igualdad de condiciones, una mejor nutrición y servicios de salud en un contexto institucional. Señalando que los procesos internacionales de los que México es signatario, como la CEDAW

de la ONU, aportaron un ímpetu adicional para que el equilibrio entre la vida laboral y familiar ocupara un lugar en la agenda pública.

Una vez que hemos analizado la importancia que la sociedad nuevoleonesa tenga un equilibrio en el trabajo y la familia, así como bien lo menciona la promovente al referir cada uno de los marcos legales, en donde se menciona la instauración de mecanismos institucionales que fomenten el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, es que esta dictaminadora considera que los tiempos son los oportunos para promover desde esta trinchera se decrete el 1 de junio de cada año, como el “Día Balance Trabajo-Familia”, con el objeto de promover el tan deseado balance para una buena integración familiar.

Por lo anteriormente expuesto, la Comisión que ahora dictamina somete a la consideración de la Asamblea el siguiente proyecto de:

DECRETO

Artículo Primero.- La LXXIV Legislatura al Honorable Congreso del Estado de Nuevo León, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 63, fracción XXXV, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, Decreta el 1 de junio de cada año como “Día Balance Trabajo-Familia”.

Artículo Segundo.- La LXXIV Legislatura al Honorable Congreso del Estado de Nuevo León, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 20 fracción

XVI de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Nuevo León, remite el presente Decreto a la Secretaría General de Gobierno, a fin de que incluya en el Calendario Cívico Estatal el día 1 de junio de cada año como el “Día Balance Trabajo-Familia”.

TRANSITORIO

Único.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su Publicación en el Periódico Oficial del Estado.

Monterrey, Nuevo León a

**COMISION DE DESARROLLO SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS
DIP. PRESIDENTA:**

LUDIVINA RODRIGUEZ DE LA GARZA

VICE-PRESIDENTE:

SECRETARIA:

DIP. ÓSCAR ALEJANDRO
FLORES ESCOBAR

DIP. ALHINNA BERENICE
VARGAS GARCÍA

VOCAL:

VOCAL:

DIP. ALICIA MARIBEL VILLALÓN
GONZÁLEZ

DIP. MERCEDES CATALINA
GARCÍA MANCILLAS

VOCAL:

DIP. LILIANA TIJERINA CANTÚ

VOCAL:

DIP. EUSTOLIA YANIRA GÓMEZ
GARCÍA

VOCAL:

DIP. EVA MARGARITA GÓMEZ
TÁMEZ

DIP. MARIA CONCEPCIÓN LANDA
GARCÍA TÉLLEZ

VOCAL:

DIP. RUBÉN GONZÁLEZ
CABRIELES

DIP. MARCO ANTONIO
MARTÍNEZ DÍAZ