

**C.C. DIPUTADOS SECRETARIOS
DEL H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CAMPECHE.**

P R E S E N T E:

En ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 46 fracción II de la Constitución Política del Estado de Campeche y los artículos 47, fracción I y 72 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, vengo a someter a la consideración de esta soberanía la iniciativa de Ley con Proyecto de Decreto que adiciona un artículo 25 bis y la frac. XIII al art. 46 a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Campeche y adiciona un artículo Vigésimo Octavo bis y una frac. XII al *artículo cuadragésimo sexto* a La Ley de los Trabajadores al servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche; Al tenor y justificación de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En los años recientes, se ha hecho necesario establecer un nuevo equilibrio para las jornadas laborales, que integre las necesidades de los trabajadores y los requerimientos de las empresas tanto privadas como del Estado, considerando aspectos fundamentales como el desarrollo familiar, el cuidado de la salud y el desarrollo comunitario; esto trasciende en la necesidad de adecuar las regulaciones laborales que recuperen la idea de que los tiempos mínimos de trabajo son un asunto de derechos humanos.

La reducción de las horas de trabajo fue uno de los motivos que originó la necesidad de regular los tiempos de trabajo. En los últimos años, ha comenzado un serio debate acerca de pertinencia de nuevos modelos de horarios laborales, debido a la aparición de una serie de problemas causados en menor o mayor medida por horarios de trabajo excesivo: desintegración familiar, problemas de salud relacionados con el estrés, problemas de movilidad en los municipios, deserción escolar, entre otros.

La lucha por mejores condiciones laborales, la tenacidad en la búsqueda de un salario más digno y la creciente necesidad de mejorar un sistema de seguridad social; si bien parecen demandas del siglo pasado en realidad son urgencias actuales. Se vuelve así menester legislativo seguir garantizando condiciones de verdadera igualdad para mujeres y hombres en los centros de trabajo.



PODER LEGISLATIVO
ESTADO DE CAMPECHE



GRUPO PARLAMENTARIO

En nuestro país y en nuestro Estado, las condiciones sociales han cambiado y las mujeres cada vez adquirimos un rol más relevante en el ámbito laboral. Una de cada cinco mujeres trabajadoras es hoy jefa de familia independiente, y quien además de desempeñar un rol laboral fuera de casa, lleva a cabo el trabajo en el hogar. Así, casi la totalidad de las mujeres realizamos trabajo doméstico no remunerado, mientras que solamente una tercera parte de los hombres lo hace. Adicionalmente, en cada una de tres familias las mujeres son el único sostén económico, lo que impide tener cercanía permanente con sus hijos, y en lo general con su ámbito en el hogar.

La Organización Mundial de la Salud determina que la estructura familiar actualmente se enfrenta en un contexto cambiante de transición demográfica, aumenta el rol de la mujer en el mercado laboral, cambios ambientales y acceso a nuevas tecnologías de comunicación al cual debe responder y se debe adaptar. De modo que nuestros niños y adolescentes tienen hoy una mejor educación respecto a generaciones anteriores, así como mayores competencias en las nuevas tecnologías de información y comunicación. Por el contrario, prevalece y se incrementa el desapego a los hijos con sus padres, dando lugar a la adquisición de datos perjudiciales para la salud.

Existe evidencia del rol de la familia y la relación de los adolescentes con un adulto significativo como un factor crítico para su desarrollo sustentable. La Organización Mundial de la Salud (OMS) analizó numerosos estudios con el fin de identificar las intervenciones más efectivas para determinar los factores de riesgo y protección de los comportamientos que influyen la salud de los adolescentes, como son relaciones sexuales de riesgo, uso de alcohol, drogas.

De acuerdo al resultado del estudio Ayudando a los padres en los países en desarrollo a mejorar la salud de los adolescentes, de la OMS, publicado en 2007, se demostró que la relación de los hijos con los padres juega un rol clave en determinar los resultados en la salud integral de los adolescentes presentando una gran oportunidad para intervenir en la promoción de conductas saludables. El apoyo de la familia se asocia a un mejor desarrollo de niños, adolescentes y jóvenes; a la inversa, la baja disponibilidad de apoyo emocional y baja participación social se asocian con mayor mortalidad y morbilidad.

La presente iniciativa beneficiará a todos los trabajadores de los siguientes entes públicos: los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, órganos con autonomía constitucional,

Municipios, entidades de la Administración Pública Paraestatal del Estado y los correspondientes a municipios.

Asimismo, seguirá intentando cerrar la brecha de la desigualdad de género en los centros de trabajo, creando las condiciones laborales que permitan a los padres y a las madres que cumplan con sus múltiples roles dentro de la familia; y al mismo tiempo puedan seguir garantizando un ingreso digno y permanente en su hogar.

Según el INEGI, en el último trimestre del 2015, en México un total de 19 millones 810 mil 743 mujeres formaban parte de la población económicamente activa, lo que representa más del 35 por ciento de este sector.

Por otro lado, está el nivel de competitividad que presenta el país, el estudio mundial anual en esta materia, en donde se evalúan a 144 países, incluyendo México, tuvo los siguientes resultados: • En el índice de competitividad global obtuvo 4.3 descendiendo al lugar 55 siendo Suiza el primer lugar con un ranking de 5.7.6 • En el sector de eficiencia del mercado laboral se ubicó en el 121. • En flexibilidad se posicionó en el 102. • En la eficiencia de uso del talento se localizó en el 116 y • En la participación de la mujer en la fuerza de trabajo se encontró en el 120.7 Estos números son expresión ***de la poca flexibilidad laboral que presenta el país***, debido a las regulaciones actuales del mercado laboral, la ineficiente capacidad para innovar, la corrupción y la ineficiente burocracia gubernamental.

Es por ello que conveniente implementar **las propuestas horarios escalonados**, como parte de una estrategia el bienestar en los trabajadores.

Un ejemplo de esto es la Semarnat, que en 2017 estableció el escalonamiento de horarios distribuyendo la entrada y salida del personal adscrito a la misma, lo cual ha ocasionado mejorar el clima laboral.

Asimismo, los trabajadores del Gobierno de la Ciudad de México, tienen la posibilidad de implementar horarios flexibles que ayude a mejorar el clima laboral, la productividad y la su calidad de vida, siempre y cuando se cumpla con las actividades laborales que se le solicite por su jefe inmediato. De acuerdo a lo estipulado en las condiciones generales de trabajo del gobierno del Distrito Federal establecido en los siguientes artículos: Artículo 59. La hora de inicio y término de las jornadas podrá ser modificada por necesidades del



servicio debidamente comprobadas, con la intervención del Sindicato, en lo que se estará a lo que dispone el artículo 4° de estas Condiciones. Esta misma disposición se observará cuando se trate de horarios alternados, por turnos o jornadas acumuladas. Artículo 66. El registro de asistencia es obligatorio para todos los trabajadores y se realizará mediante sistema digitalizado y/o tarjetas. La Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal podrá, en atención a circunstancias especiales, eximir a determinado trabajador o grupo de trabajadores del cumplimiento de dicho registro. Artículo 75. Los trabajadores prestan un servicio público que por lo mismo debe ser de la más alta calidad y eficiencia, para ello el Gobierno proporcionará: Fracción I. Implementos necesarios y adecuados a la función encomendada, los cuales serán de la más alta calidad; Fracción II. Capacitación y adiestramiento, con intervención de la Comisión de Capacitación; Fracción III. El gobierno deberá revisar periódicamente y con la intervención del Sindicato, la planeación, distribución y reestructuración de las actividades laborales, con la finalidad de evitar el trabajo obsoleto, tedioso y burocratizado, creando nuevas técnicas de trabajo que motiven y despierten el interés al trabajador en sus funciones encomendadas

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, publicada por STPS-INEGI en 2018, en la entidad existen 28,015 trabajadores de gobierno de los cuales el 61.1 por ciento son hombres y 38.4 por ciento son mujeres. La presente iniciativa permitiría sustancialmente mejorar la calidad de vida de más de 28,000 trabajadores y sus familias, a través de tiempo disponible que incidirá en la construcción de entornos cotidianos más equitativos y más justos.

Horarios normales de trabajo vs. Horarios flexibles

La Organización Internacional del Trabajo, así como diversos tratados internacionales, han establecido que la jornada laboral mínima debe ser de 40 a 48 horas a la semana aproximadamente; es decir, 8 horas diarias en promedio. No obstante, en los últimos años se han desarrollado sistemas de tiempos de trabajo flexible, lo que ha hecho que la semana estándar de trabajo cada vez sea menos frecuente en las relaciones laborales.

Breve descripción del sistema de horarios flexibles

“Entre los nuevos tipos de flexibilidad del tiempo de trabajo, la segunda categoría consiste en dos modalidades de ordenamiento del tiempo de trabajo similares, a saber: los sistemas de tiempo flexible (denominados «sistemas de tiempo de trabajo flexible» en la CIET 2008) y el sistema de cuentas de ahorro del tiempo trabajado, este último más conocido como «banco de horas». Los sistemas básicos de tiempo flexible permiten que los trabajadores,



PODER LEGISLATIVO
ESTADO DE CAMPECHE



GRUPO PARLAMENTARIO

basándose en sus necesidades personales (dentro de límites prefijados), puedan elegir la hora de inicio y término de su trabajo, y, en ciertos casos, incluso el número de horas que desean trabajar en una determinada semana.

Además, hay empleadores que no cuentan con programas formales de tiempo flexible, pero pueden ofrecer horas flexibles de manera informal. En el otro extremo de la escala, hay que señalar que algunas de las modalidades más complejas de los sistemas de tiempo de trabajo flexible llegan a confundirse con el sistema de cuenta de ahorro del tiempo trabajado (también denominado cuentas de tiempo trabajado), ya que permiten a los trabajadores acumular horas de crédito y, en algunos casos, incluso utilizar sus «reservas» de horas para tomar días libres completos.

En los programas formales de tiempo flexible se establece por lo general un período de horas básicas durante las cuales se exige trabajar a todos los asalariados (por ejemplo, de las diez de la mañana a las cuatro de la tarde), aunque en algunos programas de tiempo flexible no se prevé en absoluto un número de horas básicas. Estas horas básicas están comprendidas entre períodos de horas flexibles (por ejemplo de las siete a las diez de la mañana y de las cuatro a las siete de la tarde) dentro de los cuales los asalariados pueden escoger las horas en que prefieren trabajar, siempre y cuando las horas contractuales obligatorias se trabajen durante un período de trabajo especificado. Los sistemas de tiempo flexible se introducen normalmente en las empresas no tanto para atender a un determinado objetivo empresarial como para facilitar el equilibrio trabajo-vida de los empleados”

Negociación colectiva: Adaptar las reglas relativas al tiempo de trabajo para atender a las necesidades sectoriales y de la empresa

En países con sistemas de negociación colectiva muy desarrollados e interlocutores sociales fuertes, como es el caso de algunos países europeos, la negociación colectiva en todos los planos puede desempeñar una función significativa para complementar las normas obligatorias vigentes. En este contexto, la negociación colectiva puede contribuir de manera considerable a conciliar el interés de los empleadores por las prácticas de trabajo flexibles con el interés de los trabajadores por las modalidades de flexibilidad orientadas al trabajador. El proceso de negociación colectiva permite a empleadores y sindicatos llegar a concertar convenios creativos e innovadores para conciliar sus respectivos intereses.

Al desglosar los datos sobre horarios reducidos (tiempo parcial) por sexo, se obtiene un patrón uniforme en lo que respecta tanto a los países desarrollados como en desarrollo: las mujeres tienden a ser más numerosas que los hombres entre quienes cumplen esos horarios en todos estos países.

En el caso de los países desarrollados, no hay duda de que muchas mujeres recurren a los horarios de trabajo reducidos para conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares,



PODER LEGISLATIVO
ESTADO DE CAMPECHE



GRUPO PARLAMENTARIO

aunque este tipo de flexibilidad suele “penalizarlas” en términos de salarios, prestaciones de empleo y acceso a la protección social. En los países en desarrollo resulta menos claro si la proporción de mujeres con horarios reducidos se debe a una situación de subempleo o es consecuencia de una estrategia encaminada a conciliar el trabajo asalariado con las responsabilidades familiares, o bien de una combinación de ambos factores. En el caso de las economías de transición, lo más probable es que la muy escasa proporción de trabajadores que trabajan menos de 35 horas por semana (fenómeno que se observa también en la mayoría de los demás países de Europa Oriental).

Datos recientes en cuanto a los efectos de las horas de trabajo para los trabajadores y las empresas

Se han identificado cuatro tipos de reducciones de horas de trabajo que pueden influir favorablemente en la productividad individual y de la empresa, neutralizando al mismo tiempo una gran parte o incluso la totalidad de los costos relacionados con los horarios reducidos. Éstos son los siguientes: reducción de horas excesivas; reducción gradual de horas estándar; reducción acelerada de horas estándar; y opciones individualizadas para que los trabajadores reduzcan sus propias horas de trabajo.

Es posible mejorar la productividad gracias a los beneficios psicológicos derivados del hecho de cumplir horarios más cortos (un cansancio físico y/o fatiga mental menores), o a una gestión y organización más eficaces del uso del tiempo, lo que incluye horarios de trabajo más flexibles para minimizar los tiempos muertos y de espera. Dado que extender el tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo completo suele redundar en un aumento de la producción menos que proporcional a esa extensión, las medidas que se tomen para impedir que las horas resulten excesivas pueden hacer que la producción se reduzca de manera menos que proporcional, lo que dejaría, por tanto, margen para acrecentar la producción por hora.

Las reducciones mencionadas deberían destinarse cuidadosamente a aquellos trabajadores y ocupaciones que experimentan una “sobrecarga” de trabajo, que puede definirse como el número de horas de trabajo a partir del cual comienza a verse afectada la salud y la seguridad de los trabajadores, las familias, las organizaciones y el público en general

Según el documento preparado por Mayra Buvinic, consultora de la División de Desarrollo Social de la CEPAL, publicado por ésta el 19 de Noviembre de 1990:

“Existen 3 conjuntos de factores que determinan la mayor pobreza de los hogares con jefatura femenina, en comparación con los hogares con jefatura masculina, y que se basan en características de la composición del hogar, el género del principal sostén de la familia y la condición singular de ser un hogar cuyo jefe es una mujer.



PODER LEGISLATIVO
ESTADO DE CAMPECHE



GRUPO PARLAMENTARIO

En 1er lugar, los hogares cuyo jefe es una mujer son más pobres que los hogares que tienen un hombre como jefe porque, aunque pueden tener menos miembros del hogar, tienen que sustentar comparativamente a más dependientes. Los hogares con jefatura femenina en, por ejemplo, Brasil, México y Perú, tienen menos adultos que contribuyan al sostén de la familia o menos trabajadores secundarios en el hogar, a diferencia de los hogares con jefes hombres que pueden contar con la esposa para que trabaje, y una mayor tasa de dependencia, es decir, relativamente más personas a cargo, tanto jóvenes como viejos en comparación con los trabajadores.

En 2do lugar, la vulnerabilidad económica de los hogares encabezados por mujeres se explica por el hecho de que debido a que las jefas son mujeres, tienen menores ingresos medios, menos bienes y menos acceso a empleos remunerativos y recursos productivos, como tierras, capital y tecnología, que los jefes de hogar masculino.

El 53% de las mujeres jefas de hogar tienen empleos de baja remuneración en el sector informal, en comparación con solo el 30% de los hombres.

En 3er conjunto de razones para explicar la mayor pobreza de los hogares encabezados por mujeres es el resultado de la combinación singular de tener como jefe a una mujer. Es decir hay un efecto independiente de la jefatura de hogar femenina en la vulnerabilidad económica del hogar que no puede reducirse a las características de las mujeres o del hogar.

Es probable que la totalidad de los 3 conjuntos de factores antes mencionados contribuyan a explicar la pobreza de los hogares encabezados por mujeres en los países de la región de América Latina y el Caribe, pero también es probable que la contribución de cada uno de ellos tenga mayor o menor importancia en los distintos medios.”

Los hogares monoparentales dirigidos por mujeres se encuentran entonces ante una desventaja social y económica derivado de esta multiplicidad de tareas que deben cumplir. Favorecer a las mujeres con horarios flexibles o banco de horas es favorecer a millones de familias cuyo bienestar se ve dividido entre contar con los recursos necesarios

Los hogares encabezados por mujeres son vulnerables a diversas situaciones tales como:

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2015, la tasa de participación económica de las mujeres —mayores de 15 años con al menos un hijo— es de 44.1%, de las cuales, 97.9% combina sus actividades laborales con los quehaceres domésticos. Según su situación conyugal, la tasa de participación económica más alta se da entre las madres solteras (71.8%), divorciadas (71.7%) y separadas (68.3%), es decir, casi siete de cada diez trabajan o buscan cómo sustentar su hogar.

El 96.3% de las mujeres con hijos participan en la producción de bienes y servicios. El 35% de la población femenina con hijos trabaja en el “sector informal”, 33.5% en empresas y



17.4% en instituciones —por lo regular, de gobierno—. Por tipo de ocupación: 27.8% son comerciantes y 24.6% trabajan en servicios personales. Por otra parte, 44.6% de las mujeres con hijos que ahora buscan empleo renunciaron a su trabajo anterior, 36.9% lo perdió, 7.7% cerró un negocio y sólo 7% no cuenta con experiencia laboral.

Ante una alta tasa de ocupación laboral de las mujeres en el sector urbano, es pertinente aseverar que la modificación de las condiciones en las que se pueden cumplir las jornadas laborales, tendría una fuerte repercusión en aspectos distintos relacionados con la maternidad. El primero de ellos sería el periodo de lactancia, que actualmente prevé la Ley Federal del Trabajo, pero que ha ido adquiriendo mayor relevancia durante los últimos años.

Los estudios realizados por diversos organismos internacionales coinciden en que el periodo de seis meses posterior al parto es un periodo fundamental para el desarrollo del recién nacido, razón por la cual durante este tiempo debe ser provisto con el alimento idóneo para sus condiciones y necesidades: la leche materna. Este periodo, conocido como *lactancia materna exclusiva*, cada vez se sigue con menor rigor, lo que origina a su vez diversas consecuencias negativas y afecciones en el desarrollo de los menores.

Otro problema que podría solucionarse parcialmente con la introducción de jornadas laborales flexibles para la maternidad, es el *síndrome de carencia afectiva*. La carencia afectiva familiar durante los primeros años de vida es el principal factor que desencadena este síndrome. La carencia afectiva señala la situación en que se encuentra un niño que ha sufrido o sufre la privación de la relación, principalmente con su madre, y que padece el déficit de atención afectiva necesaria en la edad temprana.

La carencia afectiva o las alteraciones por carencia relacional se refieren a aquellas situaciones en que la maduración de la personalidad del niño se interfiere por la falta grave de estimulación afectiva. La ausencia grave de estimulación afectiva durante la infancia por parte de los adultos, que juegan un rol relacional afectivo importante, provoca la aparición de trastornos, no tan solo de la maduración, sino también síntomas clínicos que se expresan en trastornos somáticos, afectivos y conductuales.

La falta de afecto maternal se caracteriza por producir en el niño un estado psicológico de avidez afectiva y miedo de pérdida o de ser abandonado, tanto si ha padecido en la realidad una privación afectiva de la madre o como si lo ha sentido como tal. Es tal la necesidad de recibir una señal de afecto que permanece en un cierto estado de búsqueda afectiva, de necesidad de saturación, que se manifiesta por una actitud de reasegurarse de la existencia permanente del afecto del otro y así sentirse seguro.

Este problema podría ser parcialmente solucionado mediante la introducción de jornadas laborales flexibles, mismas que podrían permitir a las madres realizar sus labores durante el tiempo en el que sus menores se encuentren recibiendo educación, permitiéndoles



PODER LEGISLATIVO
ESTADO DE CAMPECHE



GRUPO PARLAMENTARIO

convivir con ellos en tiempos generalmente vespertinos, y con ello evitar el surgimiento de más casos de *síndrome de carencia afectiva*.

Otra afección psicológica derivada de la falta de atención materna es el *síndrome de carencia materna*. Dicho síndrome se origina cuando los casos de bebés y niños pequeños (menores de dos años) con retraso del desarrollo no es causada por una enfermedad.

La mayoría de ellos obedecen a una interacción disfuncional con la persona que cuida al niño, la pobreza, el maltrato infantil y la ignorancia de los padres acerca del cuidado adecuado del niño; tales casos se consideran como retraso del desarrollo “inorgánico”.

El retraso del desarrollo en niños menores de dos años se define como una deficiencia en el aumento de peso adecuado, deficiencia en el crecimiento lineal y deficiencia para cumplir con todos o algunos de los acontecimientos importantes del desarrollo. En el síndrome de carencia materna, aunque la madre u otro responsable del cuidado directo pueden mostrarse preocupados, es posible que el contacto físico y la interrelación normal entre madre e hijo estén ausentes o distorsionados.

Algunos de los síntomas más comunes de dicho síndrome, son: la disminución o ausencia de crecimiento lineal (“declinación” en la curva de crecimiento); la falta de higiene apropiada; los problemas de interacción entre la madre y el niño, y el peso menor al quinto percentil o una tasa inadecuada de aumento de peso. La introducción de jornadas laborales flexibles ayudaría a atenuar considerablemente estos casos que se presentan cada vez con mayor frecuencia en zonas urbanas de México, y generalmente, en familias donde la madre es la única fuente de ingresos estables.

ALEMANIA, EJEMPLO INTERNACIONAL DE FLEXIBILIDAD HORARIA.

En Alemania, para los trabajadores ordinarios, una jornada ordinaria sería de 8 horas entre las 6.00 y las 18.00 horas, cinco días a la semana, pero hay actividades sujetas a otro tipo de horarios (personal sanitario, de seguridad, de transporte, etc.)

La flexibilidad horaria está bastante implantada en Alemania y afecta a cerca de un 30 por ciento de los trabajadores. La flexibilidad horaria funciona alrededor de unas horas centrales o de presencia obligatoria y otra de flexibles, lo que permite a los empleados trabajar más o menos horas dentro de unos límites prefijados.

EN ESPAÑA, EL GOBIERNO FLEXIBILIZA EL HORARIO; LOS JEFES DE DEPARTAMENTO PODRÁN MODIFICAR EL HORARIO DE APERTURA DE LOS EDIFICIOS PÚBLICOS.

El Gobierno, que ya extendió a comienzos de 2012 la semana laboral de 37,5 horas para los funcionarios de la Administración General del Estado dejando atrás las 35 horas semanales, ha dado una vuelta de tuerca más y para 2013 aprovechará ese aumento de la jornada para



PODER LEGISLATIVO
ESTADO DE CAMPECHE



GRUPO PARLAMENTARIO

flexibilizar el horario laboral y sus vacaciones, y reducir el número de días de libre disposición.

La novedad más importante en el capítulo de horarios es la reducción a 30 minutos del tiempo de comida, con el objetivo de que los trabajadores con jornada partida —de 09.00 a 17.00 horas— puedan adelantar la salida de la oficina. El horario de mañana será de entre las 09.00 y las 14.30 horas. El resto hasta completar la jornada semanal total, se realizará en horario flexible, entre las 07.30 y hasta las 18.00 horas, según publicó este sábado el Boletín Oficial del Estado (BOE).

No obstante, en aras a la flexibilidad, la resolución señala que “los calendarios laborales podrán establecer otros límites horarios máximos y mínimos que permitan completar el número de horas adicionales necesarias para alcanzar la duración total de la jornada”. Asimismo, atendiendo a los horarios de apertura al público de determinadas oficinas y servicios públicos, se podrán cambiar los horarios del personal. “Los subsecretarios y los responsables de los demás órganos competentes (...) podrán establecer otros horarios de apertura y de cierre de los edificios públicos”, señala el texto.

El informe “Horas hábiles. Corresponsabilidad en la vida laboral y personal”, realizado por GIRE, según la OCDE.

Explica que si bien el desarrollo laboral es importante, en las últimas décadas se ha olvidado que el ser humano necesita tener una vida privada, tiempo suficiente para el descanso y el esparcimiento, convivir con su pareja o hijos, y hacerse cargo de las responsabilidades del hogar.

Por eso es que se comienza a hablar del concepto de “conciliación” entre la vida laboral y personal, que busca “una relación armoniosa entre dos ámbitos que al día de hoy se encuentran completamente fragmentados y que generan conflicto”.

Las responsabilidades de los hijos y la casa siguen recayendo en mayor medida entre las mujeres. Con horarios aún más extendidos se haría aún más complicado conciliar la vida productiva con profesional.

La agenda, en cambio, debería ir en dirección a mejorar las condiciones de vida. Sin embargo, ni siquiera se ha podido lograr la ampliación de licencias de maternidad, actualmente calculadas en 12 semanas, ni siquiera se compara con la recomendación de la Organización Internacional del Trabajo, que establece 18 semanas, y mucho menos con las 32.2 semanas establecidas entre los países de la OCDE.



PODER LEGISLATIVO
ESTADO DE CAMPECHE



GRUPO PARLAMENTARIO

Otra de las propuestas respecto a las políticas públicas para lograr esa conciliación, advierte la necesidad de que el Legislativo reforme las leyes laborales para reducir la jornada de trabajo, por ejemplo; también recomienda hacer un análisis tanto a nivel macroeconómico como de las unidades productivas sobre los costos y beneficios de “conciliar” ambos ámbitos.

La jornada laboral flexible, que permitirá un mejor desarrollo familiar y un mejor desarrollo generacional; los menores de edad que crezcan con la atención integral de sus padres y madres serán ciudadanos que tengan mejor formación, menos propensión a la desintegración familiar y social. La presencia de las madres en los hogares fortalecerá y complementará la labor educativa de los profesores y aportará los elementos básicos de educación cívica y moral de los niños y adolescentes

Esta modalidad de cumplimiento de las obligaciones laborales que otorga total flexibilidad a los trabajadores para disponer de sus horas libres en función de sus propias condiciones; Dicho horario flexible beneficia también a los trabajadores jóvenes, hombres y mujeres, para que puedan continuar con su formación académica sin ver afectados sus ingresos económicos.

Otra aspecto importante para nuestra juventud en su formación académica es la antinomia existente entre la necesidad o deseo de iniciar su vida laboral y el requisito exigido de experiencia laboral previa para acceder al trabajo, y la pregunta que se hacen es, ¿y como voy a adquirir experiencia laboral sino empiezo a trabajar?

Por ello se hace necesaria la intervención del gobierno para la incorporación al campo laboral de los estudiantes los que una vez que hayan concluido sus estudios contarán con la experiencia suficiente para desempeñar cargos de mayor responsabilidad o simplemente ya contar con ella para el campo laboral.

Pero hay que entender que los horarios de los estudiantes en ocasiones no coinciden con los de las dependencias gubernamentales y hay que cuidar que puedan cumplir en el trabajo sin descuidar sus estudios y el establecimiento del horario flexible para este tipo de trabajadores es una excelente opción, y las entidades públicas estarán cumpliendo con su función social al apoyar la formación de nuevos profesionistas.



PODER LEGISLATIVO
ESTADO DE CAMPECHE



GRUPO PARLAMENTARIO

La propuesta concreta es destinar el 5 por ciento de las plazas que las entidades públicas tengan para ocupar estudiantes y que los horarios con que cumplirán sean acordados con ellos tomando en consideración sus horarios escolares.

Por lo anteriormente expuesto, se propone al pleno de este Congreso el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO

La LXIII Legislatura del Congreso del Estado de Campeche decreta:

NÚMERO _____

PRIMERO.-Se adiciona un artículo 25 bis y una frac. XIII al art. 46 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Campeche, **para quedar como sigue:**

ARTÍCULO 25.- Todo aumento en la jornada...

“ARTICULO 25 bis; De común acuerdo con la dependencia, el trabajador podrá optar por cumplir sus horas de trabajo en la modalidad de jornada flexible; siempre y cuando sus funciones así se lo permitan. La jornada flexible es aquella donde al trabajador se le permite, previo acuerdo con el patrón, elegir entre diferentes intervalos de tiempo para cumplir con la jornada de trabajo, pudiendo cubrirse de manera continua o seccionada durante el día.

ARTÍCULO 46.- Las entidades públicas están obligadas a:

I.- ...XII

XIII.- Reservar el cinco por ciento del total de sus plazas para contratar estudiantes de nivel licenciatura y acordar con los mismos la jornada flexible, tomando en cuenta los horarios escolares.

SEGUNDO.- Se adiciona un artículo Vigésimo Octavo Bis y una frac. XII al artículo cuadragésimo sexto a La Ley de los Trabajadores al servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche, para quedar como sigue:



PODER LEGISLATIVO
ESTADO DE CAMPECHE



GRUPO PARLAMENTARIO

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO.- TRABAJO EXTRAORDINARIO...

ARTICULO VIGESIMO OCTAVO BIS.- *De común acuerdo con la dependencia, el trabajador podrá optar por cumplir sus horas de trabajo en la modalidad de jornada flexible; siempre y cuando sus funciones así se lo permitan. La jornada flexible es aquella donde al trabajador se le permite, previo acuerdo con el patrón, elegir entre diferentes intervalos de tiempo para cumplir con la jornada de trabajo, pudiendo cubrirse de manera continua o seccionada durante el día.*

ARTICULO CUADRAGÉSIMO SEXTO.- OBLIGACIONES. *Las Entidades Públicas están obligadas a:*

I.- ...XI.-

XII.- Reservar el cinco por ciento del total de sus plazas para contratar estudiantes de nivel licenciatura y acordar con los mismos la jornada flexible, tomando en cuenta los horarios escolares.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

SEGUNDO. Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente ordenamiento.

Dado en el salón de sesiones a los 20 días del mes de Febrero de 2019.

ATENTAMENTE

DIP. NELLY DEL CARMEN MARQUEZ ZAPATA



PODER LEGISLATIVO
ESTADO DE CAMPECHE



GRUPO PARLAMENTARIO