

H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

P R E S E N T E.-

ALMA YESENIA PORTILLO LERMA y FRANCISCO ADRIÁN SÁNCHEZ VILLEGAS; en nuestro carácter de Diputado y Diputada de la Sexagésima Octava Legislatura del H. Congreso del Estado y con fundamento en lo dispuesto en los artículos 68 fracción I y 69 de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 167 fracción I, 168 y 170 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Chihuahua, así como en los artículos 75 y 76 del Reglamento Interior y de Prácticas Parlamentarias del Poder Legislativo, comparecemos ante esta Honorable Asamblea a fin de presentar **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN UNA FRACCIÓN XVII AL ARTÍCULO 105 Y UN ARTÍCULO 105 BIS AL CÓDIGO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, EN MATERIA DE LICENCIAS LABORALES POR CUIDADOS;** al tenor de la siguientes:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

1.- Una hospitalización, un accidente o una cirugía pueden cambiar de un día para otro la organización de una familia. Además de la atención médica, con frecuencia se necesita a alguien que acompañe a la persona enferma, le ayude a movilizarse, supervise sus medicamentos o permanezca con ella durante su recuperación.

Para quienes trabajan, atender estas necesidades puede significar solicitar vacaciones, pedir permisos sin sueldo o ausentarse sin contar con una protección laboral suficiente. Cuando el cuidado se prolonga o se repite, también puede poner en riesgo la continuidad en el empleo.

La necesidad de cuidar no debe convertirse en una causa de pérdida de ingresos ni obligar a elegir entre cumplir con el trabajo y atender una contingencia familiar acreditada.

2.- Los cuidados hacen posible que las personas atraviesen una enfermedad, recuperen su autonomía o reciban apoyo cuando no pueden realizar por sí mismas actividades esenciales de la vida diaria.

Aunque estas tareas sostienen la vida cotidiana, sus costos suelen resolverse dentro de los hogares. Una parte de esos costos se expresa en tiempo de trabajo perdido, reducción de ingresos y dificultades para conservar un empleo.

La Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados 2022, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, estimó que 31.7 millones de personas de quince años y más brindaban cuidados a integrantes de su hogar o de otros hogares. De ellas, el 75.1 por ciento eran mujeres y el 24.9 por ciento hombres.

Estos datos muestran la necesidad de adoptar medidas que permitan compatibilizar el empleo con las responsabilidades de cuidado y que favorezcan una distribución más equilibrada entre mujeres y hombres.

Las licencias deben ser derechos individuales, accesibles sin distinción de sexo y sin exigir que la persona trabajadora demuestre que es la única integrante de su familia disponible para cuidar. Compartir el cuidado requiere que distintas personas puedan participar en él.

3.- El Código Administrativo del Estado de Chihuahua ya reconoce permisos y licencias con goce de sueldo relacionados con el tratamiento de cáncer de familiares, el alivio del dolor y los cuidados paliativos.

Esta protección constituye un antecedente para reconocer que determinadas necesidades de atención familiar justifican una ausencia laboral remunerada.

Sin embargo, existen otras contingencias que también requieren cuidado personal: una hospitalización por una causa distinta al cáncer, la recuperación posterior a una cirugía, un accidente o un episodio de dependencia que impida realizar actividades esenciales sin asistencia.

La presente iniciativa propone incorporar una protección específica para estos casos, conservando íntegramente los derechos vigentes.

En consecuencia, los permisos y licencias reconocidos en la fracción XIII del artículo 105 conservarán sus propios requisitos y duración. Su ejercicio no consumirá los días de las nuevas licencias por cuidados, ni podrá sujetarse a sus límites.

4.- Se propone reconocer una licencia breve de hasta cinco días laborables por año calendario, con goce de sueldo, para atender contingencias acreditadas de cuidado.

Además, cuando se requiera cuidado intensivo, se prevé una licencia de hasta quince días laborables adicionales por año calendario. La constancia médica deberá acreditar la necesidad de asistencia personal y el periodo durante el cual se requiere.

Ambas licencias podrán disfrutarse de manera continua o discontinua. Sus límites serán individuales por persona trabajadora, con independencia del número de familiares atendidos, y los días no utilizados no se acumularán para años posteriores.

Para las necesidades recurrentes se contempla el disfrute por horas, con cargo a la licencia que corresponda, así como ajustes temporales de horario que permitan cumplir la jornada sin disminuir el salario.

La protección comprenderá el cuidado de hijas e hijos, cónyuge, concubina, concubinario o pareja de hecho, madres y padres, y personas respecto de quienes se ejerza tutela, guarda o custodia legalmente acreditada.

5.- El procedimiento debe permitir que el derecho pueda utilizarse cuando se necesita.

En situaciones previsibles, la solicitud deberá presentarse con anticipación razonable. Ante una urgencia, bastará el aviso tan pronto como sea materialmente posible, con entrega posterior de la documentación.

La acreditación médica deberá limitarse a la información necesaria para identificar la necesidad de cuidado, su intensidad y duración estimada. No se exigirá el expediente clínico completo.

Tampoco deberá requerirse que la persona trabajadora demuestre la inexistencia de otras personas cuidadoras, ni imponerse autorizaciones de otros familiares como condición para acceder a la licencia.

6.- La iniciativa comprende al personal de base, de confianza, eventual, extraordinario, interino y por tiempo u obra determinados cuya relación laboral se rija por el Código Administrativo.

Para las contrataciones temporales, el derecho podrá ejercerse mientras subsista la relación laboral. Su disfrute no modificará por sí mismo la naturaleza o duración del nombramiento.

Las ausencias amparadas por estas licencias serán justificadas. La persona conservará su salario, antigüedad y demás derechos derivados de la relación laboral, y no podrá recibir sanciones o represalias por solicitar o ejercer esta prestación.

Asimismo, deberán respetarse las condiciones generales de trabajo, convenios y demás disposiciones que otorguen beneficios superiores.

7.- La implementación requiere organizar la continuidad de los servicios públicos y prever, cuando resulte necesario, sustituciones temporales, redistribución de funciones u otras medidas de cobertura.

La estimación presupuestaria deberá distinguir entre el salario ordinario ya previsto en la nómina y los costos adicionales que efectivamente pueda generar la aplicación de las licencias.

Los límites de cinco y quince días se proponen como una medida inicial de protección. Su valoración deberá acompañarse de información sobre la población trabajadora comprendida, las licencias existentes y las necesidades operativas de las instituciones.

La emisión de disposiciones administrativas permitirá uniformar los procedimientos, pero su ausencia no deberá utilizarse para impedir el ejercicio del derecho una vez vigente.

Por lo anteriormente expuesto, fundado y motivado, someto a la consideración de esta Honorable Soberanía, la siguiente Iniciativa con Proyecto de

DECRETO:

ARTÍCULO ÚNICO. Se adicionan una fracción XVII al artículo 105 y un artículo 105 Bis al Código Administrativo del Estado de Chihuahua, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 105. ...

I. a XVI. ...

XVII. Conceder a las personas trabajadoras licencias con goce de sueldo y permisos por horas para atender necesidades acreditadas de cuidado, así como otorgar ajustes temporales de horario, en los términos del artículo 105 Bis de este Código.

...

ARTÍCULO 105 BIS. Las personas trabajadoras cuya relación laboral se rija por este Código tendrán derecho a licencia con goce de sueldo para brindar cuidados personales indispensables a una persona con quien tengan vínculo familiar o respecto de la cual hayan asumido efectivamente responsabilidades de cuidado, cuando así lo requiera por enfermedad, accidente, hospitalización o condición de dependencia.

La licencia se otorgará conforme a lo siguiente:

I. Hasta cinco días laborables por año calendario, continuos o discontinuos, de acuerdo con la necesidad acreditada.

II. Hasta quince días laborables adicionales por año calendario, continuos o discontinuos, cuando se acredite la necesidad de cuidado personal continuo.

Los límites serán por persona trabajadora, con independencia del número de personas atendidas. Los días no utilizados no serán acumulables.

La solicitud deberá acompañarse de constancia expedida por una institución pública o privada de salud que acredite la necesidad y duración estimada del cuidado, así como de la manifestación, bajo protesta de decir verdad, del vínculo o responsabilidad de cuidado.

No se exigirá el expediente clínico completo ni acreditar que se es la única persona disponible para cuidar.

En caso de urgencia, deberá darse aviso tan pronto como sea posible y presentarse la documentación dentro de los cinco días hábiles siguientes, salvo impedimento justificado.

La licencia será autorizada por el área competente a más tardar el día hábil siguiente a la integración de la solicitud. Cumplidos los requisitos, su otorgamiento será obligatorio; toda negativa deberá estar fundada y motivada.

Este derecho será aplicable a las categorías de personal previstas en el artículo 75, mientras subsista la relación laboral. Su ejercicio no afectará el salario, la antigüedad ni las prestaciones correspondientes, ni podrá dar lugar a sanciones o represalias.

Las licencias previstas en la fracción XIII del artículo 105 conservarán sus propios requisitos y duración y no se descontarán de los límites de este artículo. Se respetarán las condiciones laborales más favorables.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. Los poderes del Estado y los organismos cuyas relaciones laborales se rijan por el Código Administrativo deberán emitir o adecuar, en el ámbito de sus respectivas competencias, las disposiciones administrativas necesarias para aplicar este Decreto, dentro de los noventa días naturales siguientes a su entrada en vigor. Dichas disposiciones deberán prever procedimientos sencillos, medios de aviso para urgencias, registro de saldos, protección de datos personales y medidas para la continuidad de los servicios.

TERCERO. La falta de disposiciones administrativas no será motivo para negar o diferir el ejercicio de los derechos reconocidos en este Decreto. Durante ese periodo, las solicitudes se resolverán mediante aplicación directa del artículo 105 Bis.

CUARTO. Los entes públicos comprendidos realizarán las adecuaciones presupuestarias legalmente procedentes para cumplir el presente Decreto e incorporarán las previsiones necesarias en sus respectivos anteproyectos de presupuesto de los ejercicios subsecuentes.

QUINTO. Las condiciones laborales más favorables vigentes a la entrada en vigor de este Decreto conservarán sus efectos. Las nuevas disposiciones no podrán interpretarse para reducir licencias, permisos o prestaciones previamente reconocidos.

Chihuahua, Chih. a los veintisiete días del mes de octubre del dos mil veintiseis.

ATENTAMENTE

**ALMA YESENIA PORTILLO LERMA
DIPUTADA CIUDADANA
GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO**

FRANCISCO ADRIÁN SÁNCHEZ VILLEGAS

**DIPUTADO CIUDADANO
COORDINADOR DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO
CIUDADANO**