

DE LA SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN, CON LA QUE REMITE CONTESTACION A PUNTO DE ACUERDO APROBADO POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS

México, DF, a 2 de febrero de 2011.

Secretarios de la Cámara de Diputados
Del Honorable Congreso de la Unión

Presentes

En respuesta al oficio número D.G.P.L. 61-II-8-700 signado por los diputados Jorge Carlos Ramírez Marín y María Guadalupe García Almanza, presidente y secretaria, respectivamente, de la Mesa Directiva de ese órgano legislativo, me permito remitir, para los fines procedentes, copia del similar número 0026, suscrito por el Licenciado Joaquín Blanes Casas, subsecretario del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mediante el cual responde el punto de acuerdo relativo al Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

Sin otro particular, reciban un cordial saludo.

Atentamente
Licenciado José Alfredo Labastida Cuadra (rúbrica)
Titular de la Unidad de Enlace Legislativo

México, DF, a 26 de enero de 2011.

Maestro Julián Hernández Santillán
Subsecretario de Enlace Legislativo
De la Secretaría de Gobernación

Presente

Me refiero al oficio número SEL/UEL/311/4207/10, mediante el cual se comunicó el punto de acuerdo aprobado por la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en su sesión del 14 de diciembre del 2010, en el que se exhorta al Ejecutivo federal a que firme a la brevedad el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

Al respecto, comunico a usted que se ha tomado debido conocimiento del referido punto de acuerdo, siendo importante resaltar lo siguiente:

El Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo el 23 de junio de 1981, entrando en vigor, de acuerdo a sus propias disposiciones, el 11 de agosto de 1983 y siendo ratificado hasta el momento por 41 de los 183 Estados miembros de la OIT.

Dicho convenio se aplica a hombres y mujeres con responsabilidades hacia los hijos a su cargo o respecto de otros miembros de su familia directa que, de manera evidente, necesiten de su cuidado o sostén, en todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Asimismo, sus disposiciones pueden aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales o mediante una combinación de tales medidas o de cualquier otra forma de acuerdo a la práctica nacional e igualmente, si fuera necesario, puede aplicarse por etapas, siempre que tales medidas de ejecución se hagan extensivas en todos los casos, a la totalidad de los trabajadores con responsabilidades con sus hijos.

Este convenio contiene tres directrices que obligan a los Estados Miembros a realizar las siguientes acciones:

- a) Incluir entre los objetivos de su política nacional, el permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerza su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales;
- b) Tomar todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades, y
- c) Que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Así, la política a que se refiere este instrumento debe estar articulada dentro de la política oficial destinada a promover la igualdad de oportunidades y de trato en todas las esferas de la formación y del empleo; los Estados Parte deben desarrollar o promover servicios comunitarios –públicos o privados– tales como medios de asistencia a la infancia y la familia.

Desde que este convenio fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1981 a la fecha, se han formulado las siguientes posturas:

- En diciembre de 1982, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) remitió a la Cancillería un dictamen, cuyas conclusiones establecieron que el adoptar medidas compatibles entre las condiciones de trabajo y las necesidades propias de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares como lo establece el Convenio, pareciera implicar un derecho preferencial para estos trabajadores, en detrimento del resto de los trabajadores que no tienen una responsabilidad familiar.
- El 28 de diciembre de 1987, el Senado de la República, en una comunicación dirigida a la cancillería, manifestó que carecía de facultades legales para sancionar la aprobación del convenio, en virtud de que el instrumento no fue celebrado por el Ejecutivo de la Unión, conforme el artículo 76, fracción I, de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.
- En 1992, el Gobierno de México presentó a la Oficina Internacional del Trabajo, una memoria acerca de este convenio y de la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165), de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT, respecto de los convenios no ratificados, en la cual se expuso que nuestro país tenía reservas acerca de la introducción de medidas aplicables a determinados grupos, pues consideró que la legislación y la política nacionales debían cubrir a todos los trabajadores por igual.
- Posteriormente, desde 1999 y hasta años recientes, se han presentado loables esfuerzos por parte de legisladoras mexicanas para intentar que nuestro país se sume a las naciones que han ratificado el Convenio Internacional 156, sin que por el momento esto haya sido posible.

Actualmente la legislación laboral mexicana no contempla de manera específica las necesidades particulares de los trabajadores con responsabilidades familiares, sin embargo, se considera que nuestros principios constitucionales y legales son acordes con las disposiciones del Convenio 156, al establecer como garantía individual la igualdad entre hombres y mujeres, así como la protección de la organización y desarrollo de la familia, y de observar la no discriminación por cuestión de género.

De hecho, ha sido muy significativa la evolución de la legislación mexicana en la última década, haciéndola cada vez más acorde con el contexto internacional en la búsqueda de una igualdad plena entre los hombres y las mujeres y la no discriminación, lo que sin duda coadyuvaría para una eventual ratificación del convenio en cuestión, resaltando la emisión de diversos ordenamientos, tales como:

- Reforma al artículo 4o. constitucional, Diario Oficial de la Federación (DOF) del 7 de abril de 2000.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, DOF del 12 de enero de 2001.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, DOF del 11 de junio de 2003.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, DOF del 1 de febrero de 2007.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, DOF del 2 de agosto de 2006.
- Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, DOF del 29 de mayo de 2000.

De igual forma, cabe destacar que fueron generadas diversas iniciativas de reforma tendientes a plasmar en las leyes respectivas la corresponsabilidad de los padres (hombres y mujeres) ante los hijos, las cuales si bien aún no han sido aprobadas, han logrado focalizar el tema de tal manera que hoy en día se ha contemplado el poder conceder días de descanso extraordinario a los padres varones al nacimiento de sus hijos, con el fin de que compartan con las mujeres la responsabilidad del cuidado y atención que necesita el recién nacido.

En este sentido, en la iniciativa de reforma laboral presentada en marzo del año 2010, que busca una reforma integral a la Ley Federal del Trabajo, se aportan elementos de vanguardia en el tema sobre la corresponsabilidad que debe tener el Estado en materia de conciliación vida-trabajo, incluyendo entre otras, las siguientes propuestas que responden al contenido del convenio y su recomendación:

Teletrabajo y trabajo en casa. Considera como trabajo a domicilio el teletrabajo que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación y el trabajo en casa, para que hombres y mujeres concilien su trabajo con las responsabilidades familiares y cuenten con seguridad social y con la protección de las normas de trabajo.

Embarazo, estado civil y cuidado de las y los hijos. Como respuesta a una justa y ancestral demanda de las mujeres, se busca prohibir el despido de las trabajadoras por estar embarazadas, por cambio de estado civil o por tener a su cuidado hijos menores.

Licencia por maternidad. Propone legalizar la práctica de transferir las semanas de descanso del parto al postparto, para que las mujeres permanezcan más tiempo al lado de sus hijos.

Periodos de lactancia. Plantea establecer la modalidad de reducir una hora la jornada de trabajo de las mujeres durante los seis meses posteriores al nacimiento de los hijos, en el periodo de lactancia.

Fomento a la capacitación. Propone que el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio o superior, forme parte de los programas de capacitación.

Salario por unidad de tiempo. Plantea una medida que consiste en que el trabajador y el patrón puedan convenir que, tratándose de salario por unidad de tiempo, el pago se realice por cada hora de prestación del servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada legal.

En este marco, con el impulso de medidas para la no discriminación laboral, la igualdad de oportunidades, de acceso y de permanencia en el ámbito laboral, en 2010, el secretario del Trabajo y Previsión Social, Javier Lozano Alarcón, externó su compromiso de realizar las consultas necesarias para llevar a cabo un nuevo examen de este instrumento a la luz de las condiciones actuales.

En razón de ello, se están realizando consultas con los sectores más representativos de trabajadores y empleadores del país y con las dependencias de la administración pública federal involucradas en la aplicación del instrumento,

y una vez que éstas se concluyan, la STPS integrará el dictamen correspondiente que será sometido al Senado de la República, quien determinará, en su caso, la viabilidad de ratificación del Convenio núm. 156 de la OIT.

Sin otro particular, le envío un cordial saludo.

Atentamente

Licenciado Joaquín Blanes Casas (rúbrica)

Subsecretario