

Iniciativa de Acuerdo con Turno a Comisión que tiene por objeto exhortar al OPD GDLimpia, a reconocer de manera expresa y formal el derecho del personal operativo adscrito a dicho organismo a gozar de una licencia de paternidad ampliada con goce íntegro de sueldo.



Gobierno del Estado de Jalisco
1/JASM/96

14:30
RECIBIDO
Secretaría General
Ayuntamiento de Guadalajara

AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA PRESENTE

Quien suscribe, **Juan Alberto Salinas Macías**, regidor integrante del Ayuntamiento Constitucional de Guadalajara, con fundamento en las facultades que me confieren los artículos 41, fracción II y 50, fracción I de la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco; 90, 91 y 92 del Código de Gobierno del Municipio de Guadalajara, presento la siguiente **Iniciativa de Acuerdo con Turno a Comisión que tiene por objeto exhortar al OPD GDLimpia, a reconocer de manera expresa y formal el derecho del personal operativo adscrito a dicho organismo a gozar de una licencia de paternidad ampliada con goce íntegro de sueldo**, de conformidad con la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Fundamento Constitucional y Legal

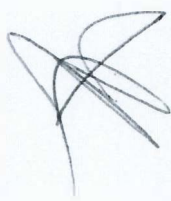
El artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos nos impone a todas las autoridades la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos conforme a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. El artículo 4° constitucional reconoce la igualdad entre mujeres y hombres ante la ley y establece la protección de la familia y el interés superior de la niñez. La licencia de paternidad ampliada constituye un mecanismo concreto para materializar la corresponsabilidad en el cuidado, fortalecer el vínculo temprano entre padre e hijo y contribuir a la recuperación integral de la madre en condiciones de equidad. El artículo 123 constitucional consagra el derecho al trabajo digno y socialmente útil, lo cual comprende no sólo la remuneración, sino también condiciones laborales compatibles con la vida familiar y la dignidad del servidor público.

En el plano internacional, la Convención Americana sobre Derechos Humanos reconoce que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y

debe ser protegida por el Estado. Por su parte, la Convención sobre los Derechos del Niño establece la obligación de asegurar al menor el cuidado y protección necesarios para su bienestar, lo que implica favorecer la presencia activa de ambos progenitores.

En el ámbito estatal, la Constitución Política del Estado de Jalisco reconoce la protección a la familia y la obligación de las autoridades de garantizar condiciones laborales justas en el servicio público. Asimismo, la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco faculta a los ayuntamientos para expedir reglamentos que regulen la organización administrativa.

II. Contexto actual y justificación



El personal operativo adscrito a GDLimpia desempeña funciones esenciales para la salubridad pública, el equilibrio ambiental y la habitabilidad del municipio. La recolección, traslado y manejo de residuos sólidos urbanos constituyen un servicio público estratégico cuya interrupción impactaría directamente en la salud colectiva y en la calidad de vida de la población.

Dichas funciones se realizan en condiciones que implican exposición constante a riesgos físicos, biológicos y ambientales, esfuerzo físico considerable, jornadas operativas continuas y contacto permanente con materiales potencialmente peligrosos. Esta realidad operativa coloca al personal en una situación de especial exigencia laboral que amerita el fortalecimiento de medidas de protección institucional.

Sin embargo, no se advierte el reconocimiento expreso de una licencia de paternidad ampliada dentro del marco normativo interno del organismo. Esta ausencia normativa genera una brecha en la protección de derechos laborales vinculados con la familia y la corresponsabilidad parental, particularmente si se considera que otros ámbitos del servicio público municipal han avanzado en el reconocimiento formal de este derecho.

El exhorto que se propone no constituye una invasión a la autonomía técnica y de gestión del organismo. Por el contrario, se formula como un llamado institucional respetuoso para que, en ejercicio de sus propias facultades y dentro de su ámbito

I/JASM/96

competencial, analice la viabilidad jurídica, administrativa y presupuestal de reconocer expresamente una licencia de paternidad ampliada para su personal operativo, bajo criterios de progresividad y armonización con el marco constitucional y convencional.

La adopción de esta medida contribuiría a fortalecer la coherencia institucional del municipio en materia de derechos laborales, evitando asimetrías injustificadas entre trabajadores que desempeñan funciones esenciales para la comunidad.

De conformidad al artículo 92, fracción I, inciso c) del Código de Gobierno del Municipio de Guadalajara se realiza el siguiente análisis de las repercusiones que pudieran generarse en caso de aprobarse la presente iniciativa:

Jurídicas: La iniciativa se circunscribe al marco normativo vigente y no requiere modificaciones reglamentarias.

Presupuestales: La implementación de esta medida no requiere erogación significativa de recursos públicos.

Laborales: No se prevén repercusiones de este tipo.

Sociales: La adopción de esta medida promovería la corresponsabilidad parental, protegería el interés superior de la niñez y consolidaría una cultura institucional basada en la igualdad sustantiva y el respeto a los derechos humanos.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a la elevada consideración de este Honorable Ayuntamiento el siguiente:

ACUERDO CON TURNO A COMISIÓN

Único. Se exhorta al organismo público descentralizado GDLimpia, para que, en el ámbito de sus respectivas atribuciones y con pleno respeto a su autonomía técnica y de gestión, para que reconozca de manera expresa y formal el derecho del personal operativo adscrito a dicho organismo a gozar de una licencia de paternidad ampliada con goce íntegro de sueldo que tenga las siguientes características:

- a. Será irrenunciable y no podrá ser sustituida por compensación económica alguna, conforme a las siguientes reglas:
- b. Tendrá una duración de quince días naturales contados a partir del nacimiento o adopción de su hija o hijo;
- c. Se ampliará por un periodo adicional de quince días naturales con goce de sueldo cuando exista enfermedad grave o discapacidad de la persona recién nacida, complicaciones de salud de la madre derivadas del embarazo o parto, o en caso de parto múltiple;
- d. En caso de fallecimiento de la madre, el servidor público tendrá derecho a gozar de la licencia por el periodo que legalmente hubiera correspondido a esta;
- e. Para su otorgamiento deberá presentarse certificado médico de nacimiento en el que conste su carácter de progenitor, resolución judicial que acredite la adopción en su caso, constancia médica que justifique la ampliación, o acta de defunción cuando proceda; y
- f. El acta de nacimiento deberá presentarse dentro de los treinta días naturales posteriores al nacimiento.

ATENTAMENTE

Guadalajara, Jalisco, a la fecha de su presentación.


Juan Alberto Salinas Macías
Regidor del Ayuntamiento de Guadalajara