



# **Lineamientos para la Solicitud y funcionamiento de los Permisos para Trabajadores y Trabajadoras de la Estructura Orgánica**

### **LINEAMIENTOS PARA LA SOLICITUD Y FUNCIONAMIENTO DE LOS PERMISOS PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL CONGRESO DEL ESTADO DE PUEBLA.**

Que, con fecha diecinueve de octubre de dos mil quince fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, la declaratoria de vigencia de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, abrogándose a la NMX-R-025-SCFI-2012.

Que, el objetivo de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es establecer los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales de cualquier actividad y tamaño, rama económica o giro que se encuentren ubicados en la República Mexicana integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la Igualdad Laboral y No Discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores, teniendo además como finalidad el fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la Igualdad Laboral y No Discriminación.

Que, es importante destacar que la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación se encuentra sustentada en la normatividad vigente en la materia a nivel nacional e internacional, encontrándose dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto de San José de Costa Rica, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención "Belém Do Pará", entre otras.

Que, la Unidad para la Igualdad de Género a través del Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación, está encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.

Que, los beneficios de la obtención del certificado en la Norma Mexicana en cita contemplan las medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas, las buenas prácticas, la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal y el permiso de paternidad como mecanismos que permitan prevenir y erradicar las desigualdades, tanto cuantitativas como cualitativas que existen en la participación de las mujeres y los hombres en el trabajo y eliminar todos aquellos obstáculos que puedan impedir o dificultar el desarrollo de condiciones de igualdad al interior del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.

Atendiendo a lo anterior las trabajadoras y los trabajadores pueden hacer uso de los siguientes permisos:

1. Permiso en caso de **fallecimiento** de algún familiar (ascendente o descendente) en línea colateral hasta el segundo grado y por afinidad (suegras, suegros, cuñados, cuñadas), la persona trabajadora contará con tres días hábiles a partir del momento que el suceso acontezca para ausentarse de sus labores, para lo cual deberá llenar el formato GILD-AA-F-001-2021-2024, mencionando el hecho acontecido bajo protesta de decir verdad.
2. **Permiso por día de cumpleaños**, otorgado como día de asueto, el día del cumpleaños de la persona trabajadora del Congreso del Estado, debiendo llenar el formato GILD-AA-C-002-2021-2024. En caso de que la fecha de cumpleaños sea día inhábil, el permiso procederá al primer día hábil de aquel. Este permiso puede ser canjeable, solo por disposición de su superior jerárquico, cuando exista carga de trabajo que haga indispensable su asistencia a laborar. El permiso deberá solicitarse cuando menos con 5 días hábiles de anticipación.
3. **Permiso de paternidad**. Diez días hábiles contemplados en los diversos ordenamientos legales para el permiso de paternidad, tendiendo a las condiciones contempladas en la Ley Federal del Trabajo y debiendo llenar el formato GILD-CVLFP-P-003-2021-2024; adjuntando copia legible del certificado de alumbramiento o adopción.



**4.- Permisos especiales al personal.** Se otorgarán a solicitud expresa cuando por motivos profesionales y/o personales se evidencie la necesidad de Horarios flexibles, para capacitación al interior y al exterior del Honorable Congreso, para atender cuestiones de salud y asuntos personales, así como para los permisos con y sin goce de sueldo; así también para las necesidades tendientes a ofrecer cuidados a dependientes y terceros. Dichos permisos especiales deberán ser solicitados por la persona trabajadora por medio del formato GILD-CVLFP-P-004-2021-2024 adjuntado los documentos comprobatorios correspondientes. Esta solicitud será entregada a la persona Titular de la Unidad para la Igualdad de Género, a la Secretaría General y la persona Directora General administrativa de este Honorable Congreso, según corresponda a su área de adscripción, quien a su vez realizará la solicitud a la Dirección General de Administración y Finanzas en un término no mayor a tres días hábiles.

Así mismo los trabajadores y trabajadoras cuentan con los siguientes servicios y apoyos:

- a) **Comedor.** El personal que labora en las instalaciones del Honorable Congreso del Estado cuenta con un espacio para que consuman sus alimentos, equipado con lo indispensable para dicha actividad.
- b) **Consultorio médico.** Ante el compromiso con la salud del personal, el Honorable Congreso del Estado cuenta con un consultorio médico, a través del cual se ofrecen servicios médicos como medio de atención a la salud del personal.
- c) **Pago de alimentos por jornada prolongada de trabajo en las Sesiones Públicas Ordinarias y Extraordinarias.** La Dirección General de Administración y Finanzas proporcionará alimentos necesarios al personal adscrito de los órganos técnico-administrativos de este Honorable Congreso del Estado que auxilian en las Sesiones Públicas Ordinarias y Extraordinarias, en caso de que se prorroguen de las diecisiete horas del día, dada la importancia de los asuntos que se estén tratando o discutiendo.

- d) Lactario.** El personal que labora en las instalaciones del Honorable Congreso del Estado contará con un espacio privado adecuado e higiénico para la lactancia materna o extracción manual de leche.

### **Acciones afirmativas para la corresponsabilidad entre las responsabilidades laborales, personales y familiares de los trabajadores y trabajadoras del Congreso del Estado de Puebla.**

Considerando que las acciones afirmativas son “medidas especiales específicas y de carácter temporal a favor de personas o grupos en situaciones de discriminación cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones”, en tal virtud a efecto de continuar avanzando en visibilizar los sesgos de género en norma y procedimientos administrativos para ir estableciendo mejores prácticas a favor de la igualdad laboral, específicamente las que permitan a hombres y mujeres lograr la corresponsabilidad entre las responsabilidades laborales, familiares y personales, considerando las establecidas en el programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (2007), se considerará avanzar en:

- a) Elaborar una encuesta dirigida a trabajadores y trabajadoras, con el propósito de establecer las necesidades de cada persona respecto de sus responsabilidades de cuidados; así también los que tienen que ver con las necesidades laborales de cada área de adscripción.
- b) Flexibilización de horarios y/o jornadas laborales diferidas
  - 1.- Laborar en horario continuo
  - 2.- Laborar hasta más tarde todos los días para salir más temprano los viernes o hacer los viernes libres
  - 3.- Adelantar horarios de entrada y salida
  - 4.- Salidas pactadas mediante sistema de turnos
  - 5.- Días extras de vacaciones como incentivo



- c) Fortalecer las acciones de capacitación y sensibilización donde se promueva la importancia de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres respecto al trabajo doméstico y el cuidado de hijos, hijas personas con discapacidad y/o mayores de edad dependientes.