

Año: 2020

Expediente: 13336/LXXV

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXV Legislatura

PROMOVENTE: DIP. LUIS DONALDO COLOSIO RIOJAS, E INTEGRANTES DE MOVIMIENTO CIUDADANO

ASUNTO RELACIONADO A: PRESENTA INICIATIVA DE REFORMA POR ADICION DEL ARTICULO 39 BIS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE NUEVO LEON.

INICIADO EN SESIÓN: 17 de febrero del 2020

SE TURNÓ A LA (S) COMISIÓN (ES): Economía, Emprendimiento y Turismo

C.P. Pablo Rodríguez Chavarría

Oficial Mayor

**C. DIP. JUAN CARLOS RUIZ GARCIA
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DE LA
LXXV LEGISLATURA DEL H. CONGRESO DEL
ESTADO DE NUEVO LEÓN.
P R E S E N T E. –**

Los suscritos **DIPUTADOS LUIS DONALDO COLOSIO RIOJAS, HORACIO JONATÁN TIJERINA HERNÁNDEZ, TABITA ORTIZ HERNANDEZ, MARIELA SALDÍVAR VILLALOBOS, KARINA MARLEN BARRON PERALES Y ARTURO BONIFACIO DE LA GARZA GARZA**, integrantes del Grupo Legislativo de Movimiento Ciudadano de la LXXV Legislatura del H. Congreso del Estado de Nuevo León, de conformidad con lo previsto en los artículos 68 y 69 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León y 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nuevo León, nos permitimos proponer **Iniciativa de reforma por adición del artículo 39 Bis de la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León**, al tenor de lo siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El derecho al trabajo se encuentra contemplado en el artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece en su parte conducente “*A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.*” Señala además que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

Por su parte el artículo 123 de la referida Carta Magna señala “*Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*”

En éste sentido, la relación laboral consiste en que el trabajador presta un servicio personal subordinado al patrón mediante el pago de un salario. Esto es, la relación laboral es un vínculo jurídico que existe entre el patrón y el trabajador que tiene como elemento esencial

la subordinación que el trabajador tiene respecto al patrón, y ésta puede ser de dos tipos, la primera entre patronos y trabajadores en general o bien, entre los Poderes de la Unión, entendido este como cualquier autoridad federal, estatal o municipal y sus trabajadores.

Ahora bien, la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León, establece en su artículo 39 que, *"Ningún trabajador de base al servicio del Estado o Municipio podrá ser cesado o despedido sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento de dichos trabajadores sólo cesará de surtir efectos sin responsabilidad para el Estado o Municipio, en los siguientes casos"* y específicamente en su fracción I señala *"Por renuncia o abandono del empleo."*

Efectivamente, es sabido que la forma de terminación de la relación laboral entre trabajadores y patronos, al tratarse de separación voluntaria es precisamente mediante la renuncia del trabajador, con lo cual al concluir dicha relación de trabajo, le otorgan exclusivamente al trabajador a manera de finiquito, las partes proporcionales referentes al sueldo de los días laborados, aguinaldo, utilidades en su caso y vacaciones, mas no así respecto a indemnizaciones u otras formas de compensación relativas al despido del trabajador.

Sin embargo, existen casos donde la renuncia del trabajador no precisamente se debe a la intención libre, unilateral y espontánea de separarse del empleo o cargo que desempeña, ya que pueden existir circunstancias que, derivado de la situación personal del individuo, le provocan cierta vulnerabilidad y por tanto la separación del empleo se debió a dichas circunstancias y no a su verdadera voluntad de separarse de su trabajo.

Encontramos en esta situación, la renuncia laboral de las trabajadoras en estado de embarazo, pues aun y cuando señalen que su dimisión laboral es de carácter totalmente voluntaria y sin relación alguna a su estado de gravidez, debemos como legisladores ser exhaustivos en la defensa de sus derechos tanto como seres humanos como por su estado de futuras madres, y por tanto considerar que la renuncia, si bien pudiera haber sido presentada bajo las condiciones y requisitos correspondientes, no debe ser el único elemento suficiente para establecer como válida dicha separación laboral, ya que dicho estado vulnerable como lo señalan los expertos, nos obliga a aplicar la perspectiva de género en materia laboral, y exigir además elementos adicionales para dar como válida dicha renuncia.

Como representantes de la sociedad, no podemos perder de vista que lo que se busca tutelar con esta visión de género, es la vida, salud, reposo y sustento adecuados de la madre y del producto de la concepción, por ello, la renuncia de una trabajadora en estado de embarazo, si bien debe atender a alguna de las causas señaladas en la normativa correspondiente, debe adicionalmente estar plena y objetivamente justificada, con elementos de prueba fehacientes, esto es, la terminación del vínculo laboral debe ser por motivos completamente diferentes a los

de su condición de embarazo y por supuesto, este motivo debe estar total y debidamente probado.

Incluso siendo exhaustivos como hemos expresado con anterioridad, de no probarse mediante algún elemento jurídico suficiente para establecer con claridad que la renuncia fue por motivos distintos al embarazo, debemos establecer que existirá presunción de que la separación laboral se debió a un despido injustificado dada su condición de embarazo, lo que lo tornaría ilegal, por ser una práctica discriminatoria por razón de género.

Esta protección laboral debe incluir no solamente a las trabajadoras de base sino adicionalmente a las trabajadoras de confianza de cualquier dependencia pública en la entidad, pues independientemente de su frágil estabilidad, relacionada con su carácter laboral por ser trabajadora de confianza o cualesquier otra forma de relación de trabajo que lleve a cabo, permitir una renuncia laboral encontrándose en estado de embarazo sin profundizar en las reales causas de la separación laboral para determinar que efectivamente sean distintas al proceso de maternidad, carecería de razonamiento y valor jurídico pleno constituyéndose a su vez en una práctica discriminatoria contraria a la protección de los derechos humanos.

Cabe destacar que en éste sentido ya se ha expresado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, donde la protección de los derechos humanos para erradicar alguna práctica discriminatoria por razón de género ya se encuentra explorado, y cito las siguientes tesis:

TRABAJADORA EMBARAZADA. CUANDO ADUCE QUE LA RAZÓN DE SU DESPIDO FUE POR ENCONTRARSE EN ESE ESTADO DE GRAVIDEZ, LA AUTORIDAD DEBE RELEVARLA DE LA CARGA DE ACREDITARLO, A FIN DE DESVIRTUAR, EN SU CASO, LA RENUNCIA PRESENTADA POR EL PATRÓN, RECABANDO PRUEBAS AL RESPECTO. Si la trabajadora aduce como principal razón de su despido, el hecho de encontrarse embarazada cuando el patrón presentó el escrito de renuncia, la autoridad responsable, atendiendo a ese hecho discriminatorio, debe aplicar el método de resolver con perspectiva de género, acorde con las directrices establecidas en la jurisprudencia 2a./J. 66/2017 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de título y subtítulo: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. AUN CUANDO SE CONSIDERE DE BUENA FE, NO DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS CUANDO EL DESPIDO SE DA DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA, AL CONSTITUIR UN TEMA QUE OBLIGA A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.", y los parámetros de protección establecidos para los grupos considerados vulnerables en el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, publicado por el Alto Tribunal, en donde se fija el alcance de los artículos 1o. y 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 11, numerales 1, incisos a), c), e) y f), y 2, incisos a), b), c) y d), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés); de ahí que la autoridad, en relevo de la carga de la prueba en favor de la mujer, debe hacer uso de la facultad prevista en los artículos 782 y 784, primera parte, de la Ley Federal del Trabajo, consistente en allegarse de pruebas encaminadas a lograr la verdad en el proceso, provenientes de quien las tenga en su poder, a efecto de que la trabajadora tenga oportunidad

para demostrar el estado de gravidez que adujo como razón de su despido. Lo anterior es de suma importancia, pues acreditado ello, el escrito de renuncia, aun perfeccionado o no objetado, sería insuficiente para demostrar que fue libre y espontánea, como lo determinó la propia Segunda Sala en la diversa jurisprudencia 2a./J. 96/2019 (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENunció Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA."; todo lo cual implicará para el juzgador ponderar la veracidad de la renuncia, juzgando con perspectiva de género, en función de la vulnerabilidad de aquélla, frente a la acusación de actos de discriminación con motivo de su maternidad.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 1037/2018. 12 de septiembre de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Toss Capistrán. Secretario: Arturo Navarro Plata.

Nota: Las tesis de jurisprudencia 2a./J. 66/2017 (10a.) y 2a./J. 96/2019 (10a.) citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación de los viernes 16 de junio de 2017 a las 10:22 horas y 12 de julio de 2019 a las 10:19 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libros 43, Tomo II, junio de 2017, página 1159 y 68, Tomo II, julio de 2019, página 998, registros digitales: 2014508 y 2020317, respectivamente.

DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EMBARAZADA AL SERVICIO DEL ESTADO. AUN CUANDO TENGA EL CARÁCTER DE CONFIANZA Y POR ELLO NO TENGA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, DEBE PRESUMIRSE QUE AQUÉL FUE CON MOTIVO DE SU EMBARAZO, SALVO PRUEBA FEHACIENTE EN CONTRARIO. El hecho de que una trabajadora de confianza al servicio del Estado se encuentre embarazada, no significa que, bajo ninguna circunstancia, el Estado-patrón no pueda concluir la relación laboral, pero ésta debe atender a alguna de las causas señaladas en la normativa correspondiente y estar plena y objetivamente justificada, con elementos de prueba fehacientes; esto es, la terminación del vínculo laboral debe ser por motivos diferentes a los de su condición de embarazo y estar probado. De no ser así, habrá de presumirse que el despido se debió a su condición de embarazo, lo que lo tornaría ilegal, por ser una práctica discriminatoria por razón de género, prohibida por el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo cual no se contrapone con lo previsto en el artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la propia Constitución, pues la falta de estabilidad en el empleo de las trabajadoras de confianza al servicio del Estado, aun cuando se encuentren embarazadas, no puede traducirse en una discriminación al amparo del derecho estatal a no reinstalar, pues ningún precepto de la Constitución autoriza a discriminar por razón de género; en otras palabras, el derecho a no reinstalar, no da derecho a discriminar.

DÉCIMO SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 18/2019. 30 de mayo de 2019. Mayoría de votos con el voto particular del Magistrado Héctor Arturo Mercado López respecto del apartado II del considerando sexto y por unanimidad en cuanto al considerando séptimo, con el voto concurrente del Magistrado Juan Manuel Vega Tapia. Ponente: Armando I. Maitret Hernández. Secretario: Gersain Lima Martínez.

Derivado de lo anterior, proponemos la adición de un artículo 39 Bis a la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León, a fin de que en pleno respeto a los criterios relacionados con la perspectiva de género, y con la intención de proteger debidamente a las mujeres embarazadas, se contemple la obligación de justificar que en caso de renuncia de la trabajadora, se compruebe que dicha separación laboral se debió a motivos distintos a su condición de embarazo, pues la simple presentación de la renuncia no será motivo suficiente para darla como válida.

Esta protección legal incluirá tanto a las trabajadoras de base como a las de confianza, ya que independientemente de su calidad laboral o la estabilidad con la que cuente, permitir la separación del trabajo por motivos de embarazo o bien la renuncia de la trabajadora sin justificar plenamente que se deba por motivos distintos a su estado de gravidez, vulnera el respeto a los derechos humanos y constituye una práctica discriminatoria en perjuicio de dicha trabajadora.

En estos mismos términos, para efectos de prolongar la protección en beneficio de la trabajadora e incluso del trabajador al servicio del Estado o municipio, cuya esposa se encuentre en estas condiciones, ya que la corresponsabilidad en el hogar y la familia debe ser suficiente para que ambos cónyuges puedan obtener tiempo de calidad con sus menores hijos y más aun con los recién nacidos, se contempla que, dentro de los 90 días posteriores al nacimiento del hijo, o a la adopción del menor se deberá justificar previamente que cualquier separación laboral deberá haberse realizado por motivos distintos al nacimiento o adopción del menor.

Por todo lo anterior nos permitimos proponer el siguiente proyecto de:

DECRETO

Artículo Único: Se reforma por adición de un artículo 39 Bis la Ley del Servicio Civil para el Estado de Nuevo León, para quedar como sigue:

“Artículo 39 Bis. - En el caso de trabajadoras al servicio del Estado o cualquiera de sus municipios, para evitar prácticas discriminatorias por razón de género, no podrá darse por terminada su relación laboral ni aceptarse su renuncia, cuando dicha servidora pública se encuentre en estado de embarazo, salvo que se compruebe mediante elementos suficientes que la terminación de la relación laboral se debió a motivos distintos a su gestación.

Se procederá en términos similares en beneficio de la trabajadora o bien, del trabajador por el nacimiento de un hijo, dentro de los 90 días posteriores al nacimiento o adopción del menor.”

TRANSITORIOS

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

Monterrey, Nuevo León, a Febrero de 2020

Grupo Legislativo del Movimiento Ciudadano

DIP. LUIS DONALDO COLOSIO RIOJAS

**DIP. HORACIO JONATAN TIJERINA
HERNÁNDEZ**

DIP. MARIELA SALDIVAR VILLALOBOS

DIP. TABITA GUTIÉRREZ HERNÁNDEZ

**DIP. KARINA MARLEN BARRON
PERALES**

**DIP. ARTURO BONIFACIO DE LA GARZA
GARZA**

Hoja última de la iniciativa de reforma por adición del artículo 39 Bis de la Ley del Servicio Civil del Estado, para evitar la separación laboral de mujeres en estado de embarazo.