

Año: 2022

Expediente: 15205/LXXVI

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXVI Legislatura

PROMOVENTE. DIP. BRENDA LIZBETH SÁNCHEZ CASTRO Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO LEGISLATIVO MOVIMIENTO CIUDADANO DE LA LXXVI LEGISLATURA

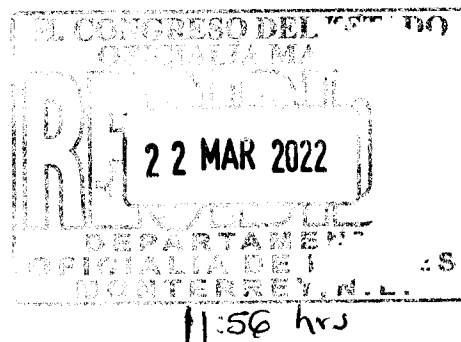
ASUNTO RELACIONADO: MEDIANTE EL CUAL PRESENTA INICIATIVA DE REFORMA A LOS ARTÍCULOS 9, 24 Y 94 DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN.

INICIADO EN SESIÓN: 23 de marzo del 2022

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

Mtra. Armida Serrato Flores

Oficial Mayor



DIPUTADA IVONNE LILIANA ÁLVAREZ GARCÍA
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL
H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
P R E S E N T E.-

Los suscritos Diputados, Brenda Lizbeth Sánchez Castro, Iraís Virginia Reyes de la Torre, Sandra Elizabeth Pámanes Ortiz, Tabita Ortiz Hernández, Norma Edith Benítez Rivera, María Guadalupe Guidi Kawas, Eduardo Gaona Domínguez y Carlos Rafael Rodríguez Gómez, integrantes del Grupo Legislativo de Movimiento Ciudadano perteneciente a la LXXVI Legislatura del H. Congreso del Estado, en ejercicio de las atribuciones establecidas en los artículos 63 fracción II, 68 y 69 de la Constitución Política del Estado de Nuevo León, y con fundamento además en los artículos 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nuevo León, sometemos a la consideración de esta Honorable Asamblea la presente **iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 9, 24 y 94 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Hermenéutica es la rama de la Ciencia Jurídica encargada de la interpretación de la norma, es decir, de desentrañar su significado a fin de conocer sus diversos aspectos, entre los cuales podemos mencionar el destinatario de la norma, su teleología, jerarquía, relación con otras normas, contenido axiológico, y perfección sancionadora.

La tendencia moderna en el creación normativa es la homologación o armonización de ordenamientos legales similares, con el objetivo de proporcionar a los ciudadanos un marco jurídico comprensible, sin aparentes o reales contradicciones, que generen confusión en su aplicación, lo que resulta evidentemente positivo, en especial considerando un sistema jurídico como el mexicano, con tres niveles de gobierno y una estructura normativa jerarquizada.

Esta tendencia hacia la unificación del Derecho se da incluso en organismos internacionales, por citar algunos de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI), la Cámara de Comercio Internacional con sede en París (CCI), el Instituto para la Unificación del Derecho Privado (UNIDROIT por sus siglas en francés), entre otros, que albergan dentro de sus objetivos la búsqueda de la unificación y armonización de las distintas materias del Derecho Comercial Internacional.

Distintos autores han creado definiciones de la armonización del derecho, que si bien pueden variar de un autor a otro, nunca llegan a tener diferencias significativas, en consecuencia, podemos afirmar que la armonización normativa es un proceso mediante el cual se busca reducir las divergencias existentes entre los distintos sistemas jurídicos, con el propósito de lograr la consecución de las mejores soluciones que se puedan extraer de los ordenamientos y establecer aspectos afines entre las diversas regulaciones que las hagan compatibles entre sí.

Los procesos de armonización constituyen un esfuerzo por disminuir la diversidad normativa generando conexiones o puntos de contacto entre las diversas normas jurídicas, que permitan establecer una mayor compatibilidad entre sí, independientemente de las tradiciones jurídicas, antecedentes culturales y pensamientos políticos y económicos. Es importante señalar que no tiene como objetivo la eliminación de todas las diferencias existentes entre los diversos sistemas jurídicos, sino que, por el contrario, busca eliminar aquellas diferencias sustanciales o procesales que generen confusión en los gobernados.

La presente reforma plantea tres temas de gran importancia en la relación del Estado, municipios y la administración paraestatal y sus empleados, el primero de ellos relacionado con el trabajo de menores de edad, pues aunque en la Ley del Servicio Civil del Estado se regula este sector de la población, no se considera que estos empleados revisten características especiales por su corta edad, sino que la norma es omisa en establecer las medidas de protección que requieren, puesto que en el derecho positivo local no han sido consideradas las medidas de protección, como el solicitar un certificado médico de buena salud, no asignar a este tipo de empleados labores que importen algún peligro para su vida o salud, prohibir que desempeñen trabajos en los que se vea comprometida su moralidad o buenas costumbres, etcétera.

Al efecto, la Constitución Política del Estado de Nuevo León establece en su artículo 4 que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a las leyes. En materia laboral debe existir igualdad de oportunidades para todas las personas. Queda prohibida cualquier tipo de discriminación que atente contra los derechos y libertad de las personas a mantener o acceder a algún empleo,” como se observa, el derecho a ejercer un trabajo digno es una garantía constitucional, sin embargo, en el caso de los menores de edad es necesario brindarles el ejercicio de ese derecho con la seguridad debida, salvaguardando su integridad física, su moral y buenas costumbres.

El segundo tema que se propone en la presente iniciativa de reforma es el relacionado con la igualdad entre hombres y mujeres empleados del Estado, nos referimos a una igualdad plena, en la que no se privilegie, como tradicionalmente se ha hecho, la posición del varón como responsable de la manutención de las familias, pues este rol social, cada vez más ha sido ocupado por mujeres trabajadoras, que son el sustento de sus familias, razón por la cual deviene de suma importancia dejar establecido el derecho al trato igualitario bajo circunstancias antes descritas.

En México, lamentablemente todavía se encuentra arraigada la percepción de que los hombres son los principales proveedores económicos y las mujeres las únicas responsables del cuidado familiar. Cifras oficiales revelan que en el 73% de los hogares mexicanos, los hombres asumen el papel de jefe de familia. Además, del 27% que son liderados por mujeres, el 81.7% son monoparentales (lo que indica que las mujeres asumen el liderazgo familiar principalmente por la ausencia del cónyuge varón).

Al efecto la Ley Federal del Trabajo establece una serie de parámetros de preferencia laboral, que sin entrañar una discriminación real, tienden a la protección del patrimonio familiar y al beneficio social mediante el impulso a los sectores menos favorecidos; dichos parámetros incluyen: que los patrones deberán preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, **a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia**, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

La Constitución del Estado establece en su artículo primero que “El varón y la mujer son iguales ante la Ley. Ésta protegerá la integración y el desarrollo de la familia,” en estas condiciones es necesario dejar establecido el derecho a la igualdad en el sentido de la preferencia que debe prevalecer en la trabajadora o trabajador que es sostén de una familia, razón por la cual se plantea modificar el artículo 26 de la Ley del Servicio Civil del Estado.

Finalmente, el tercer tema contenido en la presente reforma es el relativo al artículo 94 de la Ley del Servicio Civil del Estado, a fin de homologar el término de contestación de la demanda al plazo establecido en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 873, que concede diez días de anticipación a la audiencia para dar contestación a la demanda laboral.

La Ley del Servicio Civil regula, entre otras cosas, el procedimiento a seguir en los conflictos suscitados entre empleados al servicio de cualquiera de los tres poderes del Estado, la administración paraestatal o de los municipios y su administración paramunicipal, establece en su artículo 94 que la contestación a la demanda deberá producirse en un término que no exceda de **seis días hábiles** contados a partir de la fecha en que aquella fuera notificada.

Es evidente que, aunque se regula exactamente la misma etapa procesal, el término para rendir la contestación es más reducido en el Estado, esto resulta particularmente importante por las siguientes consideraciones.

La Ley federal del Trabajo regula el procedimiento contencioso entre trabajadores y sus patrones, (particulares) concede a la parte demandada, es decir, a la patronal (generalmente) un término mayor, bajo la única premisa de que, siendo que los particulares, por el hecho de desarrollar actividades económicas cuentan con recursos para enfrentar un proceso legal laboral, y por el contrario, el plazo establecido para contestar la demanda en la Ley del Servicio Civil es considerablemente más reducido, sin considerar que los entes de gobierno (patrones) padecen en forma generalizada la falta de personal en sus áreas jurídicas, aunado a que en los cambios de administración comúnmente se dan demandas múltiples y simultaneas reduciendo materialmente el tiempo asignado a cada asunto para su debida y eficiente defensa jurídica.

Los temas expuestos se encuentran regulados en la ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución Política Federal, por lo que la armonización normativa propuesta redundará en un fortalecimiento del marco jurídico laboral local.

Para mejor comprensión de la reforma se presenta un cuadro comparativo en el que reseñan las modificaciones propuestas.

Actual Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León	Propuesta de reforma a la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León
Art. 9o.- Tendrán capacidad legal para aceptar un nombramiento de trabajadores al servicio del Estado o de los Municipios, para recibir el sueldo correspondiente y para ejercer las acciones derivadas de esta Ley, los menores de edad, de uno y otro sexo, que tengan más de dieciséis años. La ausencia de contrato individual de trabajo o nombramiento por escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo	Art. 9o.- Tendrán capacidad legal para aceptar un nombramiento de trabajadores al servicio del Estado o de los Municipios, para recibir el sueldo correspondiente y para ejercer las acciones derivadas de esta Ley, los menores de edad, de uno y otro sexo, que tengan más de dieciséis años. Los menores de edad deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos

y de los servicios prestados; la falta de dicha formalidad es imputable al Estado o Municipio.	que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ni el Estado, ni los Municipios podrá utilizar sus servicios. El trabajo de los menores queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo local. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años: I.- En labores peligrosas o insalubres que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores. II.- En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; y La jornada de trabajo de los menores de edad no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de edad, en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. La ausencia de contrato individual de trabajo o nombramiento por escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados; la falta de dicha formalidad es imputable al Estado o Municipio.
Artículo 24.-	Artículo 24.- Las mujeres tendrán los mismos derechos y las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.

Las mujeres disfrutarán de un mes de Licencia de Maternidad antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. En caso de parto prematuro o cuando así lo requiera por decisión propia, la mujer trabajadora tendrá derecho a que se acumule su Licencia de Maternidad posterior del parto, el lapso de licencia que no hizo efectivo antes del mismo, de modo de completar los tres meses.	Las mujeres disfrutarán de un mes de Licencia de Maternidad antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. En caso de parto prematuro o cuando así lo requiera por decisión propia, la mujer trabajadora tendrá derecho a que se acumule su Licencia de Maternidad posterior del parto, el lapso de licencia que no hizo efectivo antes del mismo, de modo de completar los tres meses.
Art. 94o.- La contestación de la demanda deberá reunir los mismos requisitos que ésta y será presentada en un término que no exceda de seis días hábiles contados a partir de la fecha en que aquella fuera notificada.	Art. 94o.- La contestación de la demanda deberá reunir los mismos requisitos que ésta y será presentada en un término que no exceda de diez días hábiles contados a partir de la fecha en que aquella fuera notificada.

Compañeros Legisladores: la labor a cargo del Poder Legislativo es, por antonomasia, la perfección del Ordenamiento, labor que se hace mediante el dedicado estudio, análisis y comparación normativa, en el caso presente, mediante la homologación procesal entre una ley local y una federal, ambas competencialmente distintas, pero cuyo contenido jurídico regula las relaciones de trabajo.

Adicionalmente, no sólo se pretende la homologación *per se*, sino que se persigue dar más eficiencia al servicio público, en este caso, de cara a la defensa de los intereses del gobernado, puesto que un plazo más amplio para el mejor estudio de los asuntos en litigio redundará en una más eficiente defensa, y por ello, una mejor impartición de justicia en los casos en el Estado, los Municipios y entidades paraestatales sean parte demandada, pero más importante aún, lograr el reforzamiento de la seguridad social de los trabajadores menores de edad empleados por las entidades públicas en nuestro Estado.

Es por lo anterior que se somete a su consideración la presente Iniciativa con proyecto de:

DECRETO

ÚNICO.- Se reforman por incorporación de los párrafos segundo, tercero, cuarto y quinto, recorriéndose el párrafo restante del artículo 9; se modifica por incorporación de un párrafo primero, recorriéndose el párrafo restante del artículo 24; y por modificación del artículo 94, de la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León para quedar como sigue:

Art. 9o.- Tendrán capacidad legal para aceptar un nombramiento de trabajadores al servicio del Estado o de los Municipios, para recibir el sueldo correspondiente y para

ejercer las acciones derivadas de esta Ley, los menores de edad, de uno y otro sexo, que tengan más de dieciséis años.

Los menores de edad deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ni el Estado, ni los Municipios podrá utilizar sus servicios.

El trabajo de los menores queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo local.

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años:

I.- En labores peligrosas o insalubres que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

II.- En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; y

La jornada de trabajo de los menores de edad no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de edad, en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio.

La ausencia de contrato individual de trabajo o nombramiento por escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados; la falta de dicha formalidad es imputable al Estado o Municipio.

Artículo 24.- Las mujeres tendrán los mismos derechos y las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.

Las mujeres disfrutarán de un mes de Licencia de Maternidad antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. En caso de parto prematuro o cuando así lo requiera por decisión propia, la mujer trabajadora tendrá derecho a que se acumule su Licencia de Maternidad posterior del parto, el lapso de licencia que no hizo efectivo antes del mismo, de modo de completar los tres meses.

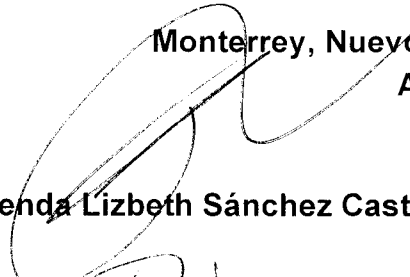
Art. 94o.- La contestación de la demanda deberá reunir los mismos requisitos que ésta y será presentada en un término que no exceda de **diez días** hábiles contados a partir de la fecha en que aquella fuera notificada.

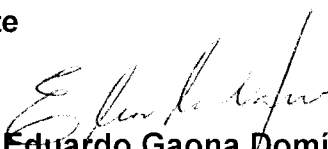
TRANSITORIO

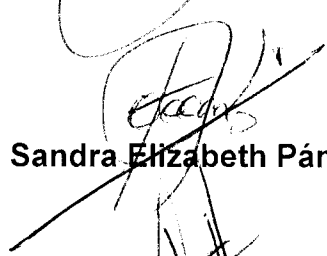
ÚNICO.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

Monterrey, Nuevo León, 22 de marzo de 2022

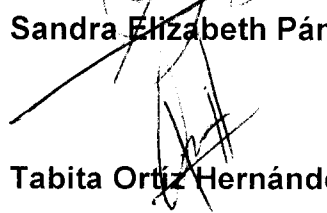
Atentamente


Dip. Brenda Lizbeth Sánchez Castro


Dip. Eduardo Gaona Domínguez


Dip. Sandra Elizabeth Pámanes Ortiz

Dip. Norma Edith Benítez Rivera


Dip. Tabita Ortiz Hernández

Dip. Iraís Virginia Reyes de la Torre


Dip. María Guadalupe Guidi Kawas


Dip. Carlos Rafael Rodríguez Gómez

Integrantes del Grupo Legislativo de Movimiento Ciudadano
H. Congreso del Estado de Nuevo León

