

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXVII Legislatura

PROMOVENTE: DIP. JESÚS ALBERTO ELIZONDO SALAZAR, INTEGRANTE DEL GRUPO LEGISLATIVO DE MORENA.

ASUNTO RELACIONADO: INICIATIVA DE REFORMA EL ARTICULO 24 DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE NUEVO LEON.

INICIADO EN SESIÓN: Martes 17 de Marzo de 2026

SE TURNÓ A LA (S) COMISIÓN (ES): COMISIÓN DE ECONOMÍA, EMPRENDIMIENTO Y TURISMO.

Mtro. Joel Treviño Chavira
Oficial Mayor

DIP. ITZEL SOLEDAD CASTILLO ALMANZA
PRESIDENTA DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
PRESENTE. –

El suscrito diputado **C. Jesús Alberto Elizondo Salazar**, a la LXXVII Legislatura del H. Congreso del Estado de Nuevo León, de conformidad con lo establecido en los artículos 87 y 88 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, así como lo dispuesto en lo establecido por los numerales 102, 103 y 104 del Reglamento Interior del Congreso del Estado de Nuevo León, ocurro a promover el siguiente proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la **Ley de Servicio Civil del Estado de Nuevo León**, con base en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La protección a la maternidad constituye uno de los pilares fundamentales del derecho laboral contemporáneo y una obligación del Estado en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación.

En México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su fracción V, apartado A del artículo 123, establece que las mujeres durante el embarazo no deberán realizar trabajos que signifiquen un peligro para su salud o la del producto, y tendrán derecho a descanso antes y después del parto, así como a la conservación de su empleo.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo dispone en sus artículos 164, 165, 170 y 133 fracción XV diversas garantías para las mujeres trabajadoras, entre ellas la prohibición de despido por embarazo y el derecho a condiciones laborales adecuadas.

No obstante, en la práctica administrativa del sector público persisten situaciones que afectan a las mujeres durante el embarazo, tales como: presiones para renunciar o solicitar licencia, cambios arbitrarios de adscripción, incremento desproporcionado de carga laboral y obstáculos para el ejercicio de la lactancia materna.

De acuerdo con datos de la Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)¹:

- Del 17 al 23 % de las mujeres trabajadoras en México han reportado algún tipo de discriminación laboral relacionada con maternidad o embarazo.
- En el sector público, más del 18% de las mujeres refieren haber experimentado presión laboral durante el embarazo.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo señala que la discriminación por embarazo sigue siendo una de las formas más comunes de discriminación laboral a nivel mundial.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por México, obliga a los Estados a garantizar que el embarazo no sea motivo de discriminación en el empleo.

Aunque la legislación laboral mexicana reconoce estos derechos, muchas legislaciones estatales, incluida la **Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León**, no contienen disposiciones suficientemente específicas que protejan a las trabajadoras durante el embarazo frente a prácticas administrativas que, sin constituir despidos directos, generan presión laboral o vulneran sus derechos.

Entre estas prácticas se encuentran:

1. Reasignación de funciones incompatibles con el estado de gestación.
2. Incremento injustificado de responsabilidades.
3. Cambios de adscripción para aislar a la trabajadora,
4. Ausencia de espacios adecuados para lactancia.

Estas situaciones generan efectos negativos tanto para la salud materna como para el desarrollo infantil.

1

<https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/discriminacion/#:~:text=23.7%25%20declaró%20haber%20sido%20discriminada,más%20que%20entre%20los%20hombres.>

Esta problemática se **agrava** de manera particular en **sectores estratégicos del servicio público como el educativo y el de seguridad pública**, donde las condiciones laborales presentan características específicas que incrementan los riesgos durante el embarazo.

En el caso de las **maestras**, especialmente aquellas que laboran en educación básica, enfrentan jornadas prolongadas en posición de pie, manejo constante de grupos numerosos (que en promedio pueden superar los 30 alumnos por aula), así como cargas emocionales y físicas derivadas del control disciplinario, actividades extracurriculares y falta de infraestructura adecuada para descanso o lactancia. Estas condiciones, durante el embarazo, pueden representar riesgos para la salud materna y fetal, particularmente en etapas avanzadas de gestación.

Por su parte, **las mujeres policías** enfrentan un entorno laboral de alto riesgo físico y operativo, caracterizado por jornadas extendidas, exposición a situaciones de violencia, portación de equipo táctico con peso considerable, y participación en operativos que implican esfuerzo físico, estrés extremo y riesgo inminente. Estas condiciones resultan claramente incompatibles con el estado de embarazo si no se establecen medidas específicas de protección y reasignación adecuada de funciones.

Diversas entidades federativas han incorporado disposiciones específicas de protección laboral a mujeres embarazadas en el servicio público, como lo es el caso de **Ciudad de México**, en su **Ley de los Trabajadores al Servicio**, establece que durante el embarazo las trabajadoras no podrán ser reasignadas a funciones que impliquen riesgos para su salud ni sufrir modificaciones injustificadas en sus condiciones laborales.

En Jalisco, la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco² y sus Municipios contempla medidas de protección para evitar discriminación laboral por embarazo.

² <https://www.jalisco.gob.mx/sites/default/files/ley-servidores-jalisco.pdf>

En países como España en el Estatuto de los Trabajadores³, en Chile en el Código del Trabajo⁴ y en Canadá en el Employment Standards Acts⁵, existen disposiciones que prohíben modificaciones laborales perjudiciales durante el embarazo y garantizan espacios de lactancia.

Por ello, la presente iniciativa busca fortalecer la protección laboral para mujeres embarazadas dentro del servicio público estatal mediante dos medidas clave:

1. Prohibición expresa de cambio de adscripción o incremento injustificado de carga laboral durante el embarazo.
2. Garantía de reincorporación al mismo puesto y condiciones laborales previas a la licencia de maternidad.

Estas acciones permitirán prevenir la discriminación laboral, promover la conciliación entre vida laboral y familiar y fortalecer la igualdad sustantiva en el servicio público.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, me permito someter a consideración de esta H. Asamblea el presente proyecto de:

DECRETO:

ÚNICO. – Se **reforma** el artículo 24, de la **Ley de Servicio Civil del Estado de Nuevo León**.

Artículo 24. ...

...

...

A las mujeres trabajadoras en estado de gestación y periodo de lactancia, se les deberá garantizar la protección laboral observando lo siguiente:

³ https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2025-139

⁴ https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_02.pdf

⁵ <https://www.ontario.ca/laws/statute/00e41>

I. Queda prohibido realizar cambios de adscripción, funciones o responsabilidades que impliquen perjuicio laboral, incremento desproporcionado de carga de trabajo o condiciones incompatibles con el estado de gestación de la trabajadora;

II. Durante el embarazo y hasta la conclusión del periodo de licencia de maternidad, las trabajadoras no podrán ser objeto de presión laboral, hostigamiento o medidas administrativas que tengan por objeto inducir su renuncia;

III. Las trabajadoras tendrán derecho a reincorporarse al mismo puesto que ocupaban antes del inicio de su licencia de maternidad, conservando sus derechos laborales y condiciones salariales; y

IV. Ninguna trabajadora podrá ser despedida o sancionada por causa de embarazo o maternidad.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Nuevo León.

ARTÍCULO SEGUNDO.- La Secretaría de Administración emitirá los lineamientos para la implementación de la presente reforma.

Atentamente

Monterrey, Nuevo León a 17 de marzo del 2026


Diputado Jesús Alberto Elizondo Salazar