

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXVII Legislatura

PROMOVENTE: DIP. JOSÉ LUIS GARZA GARZA, INTEGRANTE DEL GRUPO LEGISLATIVO DE MOVIMIENTO CIUDADANO DE LA LXXVII LEGISLATURA

ASUNTO RELACIONADO: MEDIANTE EL CUAL PRESENTA INICIATIVA DE REFORMA AL ARTÍCULO 24 DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN, EN RELACIÓN A INCORPORAR MEDIDAS ORIENTADAS A FORTALECER LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

INICIADO EN SESIÓN: Miércoles 17 de Junio de 2026

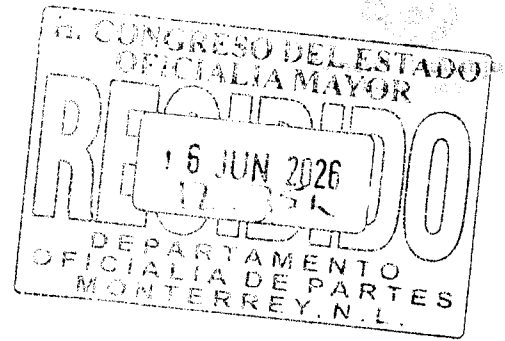
SE TURNÓ A LA (S) COMISIÓN (ES): COMISIÓN DE ECONOMÍA, EMPRENDIMIENTO Y TURISMO.

Mtro. Joel Treviño Chavira
Oficial Mayor



H. CONGRESO
NUEVO LEÓN

**PRESIDENCIA DE LA MESA DIRECTIVA DEL
H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
P R E S E N T E.-**



El suscrito **DIPUTADO JOSÉ LUIS GARZA GARZA**, integrante del Grupo Legislativo Movimiento Ciudadano de la LXXVII Legislatura del H. Congreso del Estado de Nuevo León, en términos de los artículos 8, 68, 86, 87 y 88 de la Constitución Política del Estado de Nuevo León y; 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado, someto a la consideración de esta Honorable Asamblea, la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La participación laboral de las mujeres en México constituye una piedra angular para el desarrollo económico, la sostenibilidad social y la consolidación democrática del país. Además, representa una manifestación directa del ejercicio efectivo de derechos fundamentales, universalmente reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales, tales como el derecho al trabajo digno, la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y la no discriminación por razones de género.

Dichos derechos se encuentran consagrados en los artículos 1 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en diversos instrumentos internacionales ratificados por el Estado mexicano, entre los que destacan la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y la Convención sobre los Derechos del Niño.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)¹ publicada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la participación de las mujeres en el mercado laboral ha mostrado un crecimiento sostenido durante los últimos años. No obstante, dicho avance continúa enfrentando obstáculos estructurales asociados a las responsabilidades de cuidado que, en la práctica, siguen siendo asumidas de manera predominante por las mujeres.

Diversos estudios han documentado que la maternidad representa uno de los principales factores que inciden en la permanencia, continuidad y desarrollo profesional de las mujeres. Las exigencias derivadas del embarazo, el parto, la recuperación postparto, la lactancia y el cuidado de las hijas e hijos recién nacidos generan desafíos particulares que requieren **mecanismos de protección laboral acordes con las necesidades de esta etapa.**

De esta manera, la Organización Mundial de la Salud (OMS)² ha demostrado que los primeros meses posteriores al nacimiento constituyen una etapa fundamental para el desarrollo físico, emocional y cognitivo de las niñas y los niños. En ese sentido, el fortalecimiento del vínculo temprano entre la madre y el recién nacido, así como la promoción de la lactancia materna, son elementos que inciden positivamente en la salud y el desarrollo integral de la infancia.

Asimismo, resulta necesario reconocer las condiciones particulares que enfrentan las mujeres con embarazos de alto riesgo. Estos casos requieren medidas diferenciadas que permitan salvaguardar la salud de la madre y del producto de la gestación, garantizando que las trabajadoras puedan acceder a esquemas laborales compatibles con las recomendaciones médicas y con la protección reforzada que exige su condición.

¹ <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/>

² Recomendaciones de la OMS sobre cuidados maternos y neonatales para una experiencia posnatal positiva <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240045589>



No obstante, la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León actualmente no contempla mecanismos específicos que permitan una reincorporación gradual mediante trabajo a distancia posterior a la licencia de maternidad, ni establece medidas especiales para las mujeres servidoras públicas que cursan embarazos de alto riesgo. Esta ausencia normativa limita la capacidad de las instituciones públicas para responder de manera adecuada a las necesidades de sus trabajadoras durante una de las etapas más relevantes de su vida personal y familiar.

Por ello, la presente iniciativa propone **incorporar medidas orientadas a fortalecer la protección de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras**, promoviendo condiciones que favorezcan la conciliación entre la vida laboral y familiar, el ejercicio de la maternidad en condiciones dignas y la protección de la salud materna e infantil.

Para una mejor visualización a la iniciativa de reforma, se presenta el siguiente cuadro comparativo:

LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

TEXTO VIGENTE	TEXTO QUE SE PROPONE
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	Artículo 24.-



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.

Para las mujeres trabajadoras en estado de gestación, en los casos de embarazos de alto riesgo o cuando sea recomendado por el médico que las atiende, bajo el correspondiente certificado médico, el superior jerárquico de la trabajadora deberá dar prioridad a que realice trabajo a distancia fomentando el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, para el desempeño laboral de la trabajadora, sin disminución salarial y demás percepciones económicas complementarias.

Concluido el periodo de Licencia de Maternidad, las trabajadoras podrán reincorporarse a sus labores en la modalidad de trabajo a distancia, a través del uso de las tecnologías de la información y la comunicación, por un plazo máximo de dos meses, siempre que la naturaleza de las funciones lo permita. Esta medida tendrá por objeto favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, el fomento de la lactancia materna y el fortalecimiento del apego temprano, sin que ello implique afectación alguna a su salario, prestaciones u otros derechos laborales.

La implementación del esquema señalado en el párrafo anterior deberá realizarse conforme a un plan de reincorporación gradual acordado con la persona superior jerárquica, garantizando en todo momento el cumplimiento efectivo de las funciones asignadas.

Para las mujeres trabajadoras en estado de gestación, en los casos de embarazos de alto riesgo o cuando sea recomendado por el médico que las atiende, bajo el correspondiente certificado médico, **deberá autorizarse la ampliación de la Licencia de Maternidad por el periodo que determine la incapacidad médica correspondiente. En los casos que, aun tratándose de embarazos de alto riesgo, la condición de salud permita continuar laborando, bajo el correspondiente certificado médico, el superior jerárquico de la trabajadora deberá dar prioridad a que realice sus funciones bajo la**



	modalidad de trabajo a distancia fomentando el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, para el desempeño laboral de la trabajadora, sin disminución salarial y demás percepciones económicas complementarias.
--	--

Por todo lo expuesto, se somete a la consideración de esta Soberanía el siguiente proyecto de:

DECRETO

ÚNICO.- Se reforma el artículo 24 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León, para quedar como sigue:

Artículo 24.- ...

...

Concluido el periodo de Licencia de Maternidad, las trabajadoras podrán reincorporarse a sus labores en la modalidad de trabajo a distancia, a través del uso de las tecnologías de la información y la comunicación, por un plazo máximo de dos meses, siempre que la naturaleza de las funciones lo permita. Esta medida tendrá por objeto favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, el fomento de la lactancia materna y el fortalecimiento del apego temprano, sin que ello implique afectación alguna a su salario, prestaciones u otros derechos laborales.

La implementación del esquema señalado en el párrafo anterior deberá realizarse conforme a un plan de reincorporación gradual acordado con la persona superior jerárquica, garantizando en todo momento el cumplimiento efectivo de las funciones asignadas.

Para las mujeres trabajadoras en estado de gestación, en los casos de embarazos de alto riesgo o cuando sea recomendado por el médico que las atiende, bajo el correspondiente certificado médico, **deberá autorizarse la ampliación de la Licencia de Maternidad por el periodo que determine la incapacidad médica correspondiente. En los casos que, aun tratándose de embarazos de alto riesgo, la condición de salud permita continuar laborando, bajo el correspondiente certificado médico,** el superior jerárquico de la trabajadora deberá dar prioridad a que realice **sus funciones bajo la modalidad de** trabajo a distancia fomentando el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, para el desempeño laboral de la trabajadora, sin disminución salarial y demás percepciones económicas complementarias.

TRANSITORIOS

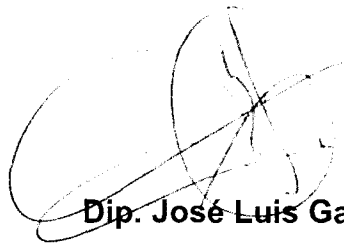
PRIMERO.- El presente decreto entrará en vigor al siguiente día de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

SEGUNDO.- Las personas titulares de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como de los Ayuntamientos, contarán con un plazo máximo de 120 días hábiles, a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para expedir o modificar las disposiciones reglamentarias y administrativas que se requieran para la debida implementación del mismo.

TERCERO.- Las personas titulares de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como de los Ayuntamientos, contarán con un plazo máximo de 300 días naturales, a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para implementar de manera progresiva las medidas previstas en el mismo, así como los mecanismos administrativos necesarios para la aplicación de jornadas laborales flexibles y modalidades de trabajo a distancia, conforme a la naturaleza de sus funciones.

CUARTO.- Las acciones necesarias para el cumplimiento de las obligaciones emanadas del presente Decreto, se realizarán atendiendo a la suficiencia presupuestal.

Dado en la Ciudad de Monterrey, Nuevo León a la fecha de su presentación.



Dip. José Luis Garza Garza

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

