

Año: 2023

Expediente: 16642/LXXVI

# *H. Congreso del Estado de Nuevo León*



## LXXVI Legislatura

**PROMOVENTE:** C. DIP. ALHINNA BERENICE VARGAS GARCÍA, INTEGRANTE DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL DE LA LXXVI LEGISLATURA,

**ASUNTO RELACIONADO:** MEDIANTE EL CUAL PRESENTA INICIATIVA DE REFORMA A LOS ARTÍCULOS 24 Y 36 DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN.

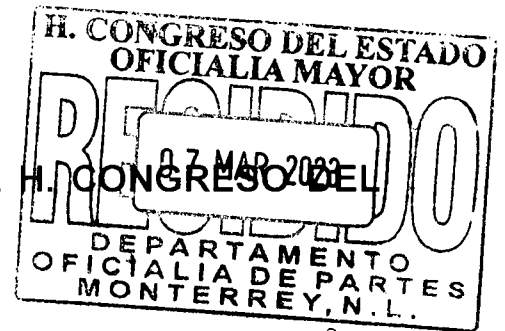
**INICIAD EN SESIÓN:** 08 DE MARZO DEL 2023

**SE TURNÓ A LA (S) COMISION (ES):** ECONOMÍA, EMPRENDIMIENTO Y TURISMO.

**Mtra. Armida Serrato Flores**

**Oficial Mayor**

**DIP. MAURO GUERRA VILLARREAL**  
**PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL**  
**ESTADO DE NUEVO LEÓN**  
**Presente.-**



La suscrita, **Diputada Alhinna Berenice Vargas García**, integrante del Grupo Legislativo del Partido Revolucionario Institucional del Congreso del Estado de Nuevo León, con fundamento en los Artículos 87 y 88 de la Constitución Política del Estado de Nuevo León, y en los artículos 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nuevo León, acudo a presentar ante el pleno de la LXXVI Legislatura una iniciativa con proyecto de decreto para reformar la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León por la adición de un segundo párrafo al artículo 24 y de una fracción XX al artículo al artículo 36 de la citada Ley, para lo cual presento la siguiente:

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La presente iniciativa de reforma a la Ley de Servicio Civil del Estado tiene dos objetivos. Primeramente, dotar a la Ley de un párrafo al artículo 24 que establezca el derecho de una mujer trabajadora que esté en proceso de gestación de un hijo, en el caso de que su embarazo sea de alto riesgo o porque así lo recomiende su médico, se le brinde la opción, por parte de su superior jerárquico, de desarrollar su trabajo desde su hogar, a través de la modalidad del teletrabajo.

En segundo lugar, se propone adicionar una fracción al artículo 36 para establecer la obligación del Estado y los Municipios de implementar un protocolo, de común acuerdo con los trabajadores, para prevenir la

discriminación por razones de género y la atención de casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual.

Ambas propuestas permitirán que las trabajadoras del estado y los Municipios cuiden la salud propia, así como la de su producto, así como prevenir y erradicar la discriminación por cualquier motivo y el acoso sexual en el entorno laboral.

En el tema de la salud, existen riesgos que pueden presentarse en un embarazo, si no se toman las precauciones adecuadas; me referiré a algunas de las más comunes, como el síndrome de preeclampsia, que es una complicación grave del embarazo caracterizada por presión arterial alta y daño a órganos importantes como el hígado y los riñones de la mujer gestante; el embarazo ectópico, que se presenta cuando el óvulo fertilizado se implanta fuera del útero y diabetes gestacional, que se presenta cuando la madre desarrolla diabetes durante el embarazo.

También se pueden presentar casos como la placenta previa, que así se le conoce cuando la placenta se implanta en la parte inferior del útero, lo que puede causar sangrado y complicaciones durante el parto; retraso en el crecimiento intrauterino, cuando el feto no crece adecuadamente dentro del útero o parto prematuro, cuando éste ocurre antes de las 37 semanas de gestación, sin mencionar las anomalías congénitas que pueden ser causadas por factores genéticos o ambientales.

Por lo anterior, es importante que las mujeres embarazadas se sometan a revisiones regulares con su médico, para detectar cualquier problema de salud en el embarazo y tomar medidas preventivas o recibir tratamiento adecuado.

Sin duda, el teletrabajo ha sido uno de los mecanismos que ha permitido volver a la normalidad laboral durante la pandemia, y con mayor razón si esto permita apoyar a las mujeres embarazadas para que continúen con su vida laboral y profesional, con lo que se reduce la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres, especialmente cuando las trabajadoras tienen un embarazo de alto riesgo.

Por ello, se busca proteger la salud y el derecho a la vida de los bebés en gestación sin afectar los derechos ya adquiridos para obtener la licencia con goce de sueldo un mes antes del parto y dos meses después del mismo, es decir que, durante el embarazo, si el médico considera necesario, se le dé prioridad a que la trabajadora embarazada realice sus labores en la modalidad de teletrabajo.

Por otra parte, en segundo término, se pretende con esta iniciativa erradicar el acoso sexual en el ámbito laboral en contra de las mujeres.

la Organización Internacional del Trabajo define el acoso sexual como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre, además de ser una manifestación de la discriminación de género y una forma específica de violencia contra las mujeres.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, puede o no, existir subordinación laboral; ocurre un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.

Se puede presentar como chantaje, cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral, un incremento salarial, una promoción en la dependencia o incluso la permanencia en el empleo para que acceda a comportamientos de connotación sexual.

También se presenta creando un ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

También puede manifestarse de manera verbal, a través de comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida o la orientación sexual, o no verbal, mediante silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos, etc.

El trabajo es un derecho humano, por lo que, en ese tenor, el Estado mexicano, incluido el Poder Legislativo, tiene la obligación de garantizar su óptimo ejercicio. Por ello debemos legislar para crear las mejores condiciones para que la mujer desarrolle todo su potencial en el mundo laboral, para ello se propone en la Ley, como obligación para el estado y Municipios, establecer protocolos, de común acuerdo con los trabajadores, para prevenir la discriminación por razones de género y la atención de casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual.

En el siguiente cuadro comparativo se puede apreciar el contenido de la iniciativa.

### LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

Texto actual	Texto propuesto
<p>ARTÍCULO 24. ...</p> <p>...</p> <p>Sin correlativo.</p>	<p>ARTÍCULO 24. ...</p> <p>...</p> <p><b>Para las mujeres trabajadoras en estado de gestación, en los casos de embarazos de alto riesgo, o cuando sea</b></p>

	<p><b>recomendado por el médico que la atiende, bajo certificado médico, el superior jerárquico de la trabajadora deberá dar prioridad a la modalidad de teletrabajo, para el desempeño laboral de la trabajadora.</b></p>
<p>ARTÍCULO 36.- Son obligaciones del Gobierno y de los Municipios:</p> <p>I – XVII...</p> <p>XVIII.- Una vez al año, otorgar permiso de un día con goce de sueldo a las mujeres trabajadoras, para realizarse estudios médicos preventivos de cáncer de mama y cervicouterino, y</p> <p>XIX.- Otorgar permisos de ausencia laboral por motivos de asuntos escolares relacionados con sus hijos o hijas menores de edad, previa justificación, hasta por cuatro horas, los cuales no podrán exceder de cuatro permisos durante el año escolar. Se podrá compensar la ausencia con un tiempo igual de trabajo</p>	<p>ARTÍCULO 36.- Son obligaciones del Gobierno y de los Municipios:</p> <p>I – XVII...</p> <p>XVIII.- Una vez al año, otorgar permiso de un día con goce de sueldo a las mujeres trabajadoras, para realizarse estudios médicos preventivos de cáncer de mama y cervicouterino, <b>y</b></p> <p>XIX.- Otorgar permisos de ausencia laboral por motivos de asuntos escolares relacionados con sus hijos o hijas menores de edad, previa justificación, hasta por cuatro horas, los cuales no podrán exceder de cuatro permisos durante el año escolar. Se podrá compensar la ausencia con un tiempo igual de trabajo</p>

<p>efectivo, previo acuerdo entre la persona trabajadora y su superior jerárquico.</p> <p>Sin correlativo.</p>	<p>efectivo, previo acuerdo entre la persona trabajadora y su superior jerárquico; y</p> <p><b>XX. Implementar un protocolo, de común acuerdo con los trabajadores, para prevenir la discriminación por razones de género y la atención de casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual.</b></p> <p><b>Dichos protocolos deberán incluir procedimientos ágiles, claros y precisos para sancionar las conductas previstas en esta fracción, así como otorgar las facilidades necesarias a las y los trabajadores que denuncien, ante las autoridades competentes, alguna de estas acciones.</b></p>
--	--

Por lo anteriormente señalado, presento a esta Soberanía el siguiente proyecto de

## DECRETO

**Artículo único.** Se reforma la Ley del Servicio Civil del Estado por la adición de un tercer párrafo al artículo 24 y de una fracción XX al artículo

36 y por modificación de las fracciones XVIII y XIX del mismo artículo 36, para quedar de la siguiente manera:

ARTÍCULO 24. ...

...

**Para las mujeres trabajadoras en estado de gestación, en los casos de embarazos de alto riesgo, o cuando sea recomendado por el médico que la atiende, bajo certificado médico, el superior jerárquico de la trabajadora deberá dar prioridad a la modalidad de teletrabajo, para el desempeño laboral de la trabajadora.**

ARTÍCULO 36.- Son obligaciones del Gobierno y de los Municipios:

I – XVII...

XVIII.- Una vez al año, otorgar permiso de un día con goce de sueldo a las mujeres trabajadoras, para realizarse estudios médicos preventivos de cáncer de mama y cervicouterino, **y**

XIX.- Otorgar permisos de ausencia laboral por motivos de asuntos escolares relacionados con sus hijos o hijas menores de edad, previa justificación, hasta por cuatro horas, los cuales no podrán exceder de cuatro permisos durante el año escolar. Se podrá compensar la ausencia con un tiempo igual de trabajo efectivo, previo acuerdo entre la persona trabajadora y su superior jerárquico; **y**

**XX. Implementar un protocolo, de común acuerdo con los trabajadores, para prevenir la discriminación por razones de género y la atención de casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual.**



Dichos protocolos deberán incluir procedimientos ágiles, claros y precisos para sancionar las conductas previstas en esta fracción, así como otorgar las facilidades necesarias a las y los trabajadores que denuncien, ante las autoridades competentes, alguna de estas acciones.

### TRANSITORIO

Único. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico oficial del Estado.

Monterrey, N. L. a marzo del año 2023



DIPUTADA ALHINNA BERENICE VARGAS GARCÍA



12:03 hrs