PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE
BAJA CALIFORNIA
XXV LEGISLATURA

COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

DICTAMEN NÚMERO 02

EN LO GENERAL: SE APRUEBA LA REFORMA AL ARTÍCULO 57 DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA.

VOTOS A FAVOR: 18 VOTOS EN CONTRA: 0 ABSTENCIONES: 0
EN LO PARTICULAR: _____

UNA VEZ APROBADO EN LO GENERAL Y EN LO PARTICULAR, SE DECLARA APROBADO EL DICTAMEN NÚMERO 02 DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. LEÍDO POR LA DIPUTADA GLORIA ARCELIA MIRAMONTES PLANTILLAS.

DADO EN EL EDIFICIO DEL PODER LEGISLATIVO, EN SESIÓN ORDINARIA DE LA HONORABLE XXV LEGISLATURA, A LOS CINCO DÍAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL VEINTISÉIS.

PRESIDENTE

SECRETARIA

PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE
BAJA CALIFORNIA
XXV LEGISLATURA

PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA XXV LEGISLATURA
05 NOV 2026
RECIBIDO
DIRECCIÓN DE PROCESOS PARLAMENTARIOS

COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

DICTAMEN No. 02 DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL RELATIVO A INICIATIVA DE REFORMA A LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA, PRESENTADA EN FECHA 08 DE DICIEMBRE DE 2025.

HONORABLE ASAMBLEA:

A la Comisión de Trabajo y Previsión Social, le fue turnada para su estudio, análisis y dictamen correspondiente, la iniciativa por la que se adiciona el artículo 58 BIS a la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California, presentada por la Diputada Gloria Arcelia Miramontes Plantillas, por lo que sometemos a consideración de esta Honorable Asamblea el presente:

DICTAMEN

A fin de dar cumplimiento con lo dispuesto por los artículos 39, 55, 56, fracción XXIII, 60, 122 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California, esta Comisión desarrolla sus trabajos conforme a la siguiente:

METODOLOGÍA

I. En el apartado denominado **"Fundamento"** se enuncian las disposiciones normativas que determinan la función, facultades y atribuciones de esta Comisión Dictaminadora.

II. En el apartado denominado **"Antecedentes Legislativos"** se da cuenta del trámite recaído a la presente iniciativa materia del presente dictamen.

III. El apartado denominado **"Contenido de la Reforma"** se compone de dos capítulos: el relativo a **"Exposición de motivos"** en el que se hace una descripción sucinta de la propuesta en estudio, así como su motivación y alcances, haciendo referencia a los temas que la componen. En el capítulo denominado **"Cuadro Comparativo"** se presenta de manera esquemática el articulado propuesto.

APROBADO EN VOTACIÓN NOMINAL CON
18 VOTOS A FAVOR
0 VOTOS EN CONTRA
0 ABSTENCIONES

IV. En el apartado denominado **"Análisis de constitucionalidad"** se realiza un estudio de constitucionalidad y procedencia legal, independientemente de su viabilidad y necesidad.

V. En el apartado de **"Consideraciones jurídicas"** los integrantes de este órgano colegiado expresan los razonamientos jurídicos y argumentos que orientan el sentido del presente dictamen.

VI. En el apartado denominado **"Resolutivo"** se vierte el sentido orientador del presente dictamen, respecto a las porciones normativas que fueron encomendadas a esta Comisión.

I. Fundamento.

De conformidad con lo establecido por los artículos 39, 55, 56 fracción XXIII, 60, 90, 122, 123, 124 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California, esta Comisión de Trabajo y Previsión Social, está facultada para emitir el presente Dictamen, por lo que, en ejercicio de sus funciones se avocó al análisis, discusión y valoración de la propuesta referida en el apartado siguiente.

1. En fecha 08 de diciembre de 2025, la Diputada Gloria Arcelia Miramontes Plantillas, integrante del Grupo Parlamentario MORENA, presentó ante la Oficialía de Partes de esta H. XXV Legislatura, iniciativa por la que adiciona el artículo 58 BIS a la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California.

2. En fecha 12 de diciembre de 2025, mediante oficio No. 006193, la Presidencia de la Mesa Directiva de este Poder Legislativo, de conformidad con la facultad conferida por el artículo 50 fracción II, inciso f, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California, dio curso legal a la misma para su trámite legislativo.

3. En fecha 15 de diciembre de 2025, se recibió en la Dirección Consultoría Legislativa, oficio número DALA/CTPS/290/2025, signado por el Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con el que se remite la iniciativa señalada en el numeral 1 de esta sección, con la finalidad de que sea elaborado el análisis jurídico y opinión correspondiente.

4. La Dirección de Consultoría Legislativa de esta Soberanía, en términos de lo que disponen los artículos 80 y 80 BIS, fracciones II, III y IV de nuestra Ley Interior, procedió a realizar el presente proyecto de dictamen.

III. Contenido de la Reforma.

A. Exposición de motivos.

Por lo que hace al planteamiento de la exposición de motivos de la iniciativa precitada, la inicialista expuso los siguientes razonamientos:

EXPOSICION DE MOTIVOS

"La maternidad, como derecho fundamental, requiere de una protección efectiva y transversal que garantice la no discriminación, el derecho a la salud, el acceso a una vida digna y el trabajo en condiciones de igualdad.

Las mujeres embarazadas que laboran en instituciones públicas enfrentan situaciones de vulnerabilidad que muchas veces se traducen en despidos injustificados, presiones para renunciar o la negación de condiciones adecuadas para ejercer su derecho a la maternidad.

A nivel nacional, la Ley Federal del Trabajo protege a las mujeres embarazadas prohibiendo su despido durante el periodo de gestación, salvo que exista una causa justificada. Sin embargo, esta protección no está contemplada de forma expresa en la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California, dejando en una situación de indefensión a las servidoras públicas en dicha condición.

Al respecto, según datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021, el 27.9% de las mujeres mexicanas que han trabajado han sido despedidas o se les ha solicitado la renuncia al enterarse de su embarazo. En Baja California, esta situación no es ajena. De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en 2022 se recibieron más de 130 denuncias por despido injustificado relacionados con el embarazo en la entidad.

Esta situación no solo representa una violación a los derechos laborales, sino también una afectación directa a la salud emocional y física de las mujeres, quienes enfrentan incertidumbre económica en uno de los momentos más importantes y delicados de su vida. La carencia de ingresos compromete el acceso a servicios médicos, medicamentos y atención adecuada durante la gestación y el alumbramiento.

Cabe destacar que, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por México, establece el compromiso de los Estados para asegurar que las mujeres no sean despedidas por motivo de embarazo ni se les exija una prueba de embarazo como condición para el acceso o permanencia en el empleo. Este principio está también plasmado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, y en tratados internacionales de los que México es parte.

A nivel nacional, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido criterios que reconocen el despido por embarazo como una forma de discriminación de género. La jurisprudencia ha reiterado que corresponde al empleador probar que el despido no tuvo relación con el embarazo, y que, de no acreditar lo contrario, se considerará discriminatorio y, por tanto, nulo.

En ese orden de ideas, contar con una fuente de ingresos durante el embarazo no solo representa una garantía de seguridad económica, sino que permite a las mujeres acceder a condiciones adecuadas de salud, alimentación y estabilidad emocional. El desempleo durante esta etapa puede traer consecuencias devastadoras para el bienestar de la madre y del niño por nacer.

También es importante considerar que la posibilidad de ser despedida por embarazo desincentiva la denuncia, reduce la participación femenina en el mercado laboral y perpetúa la desigualdad estructural entre mujeres y hombres en el ámbito público. En el caso del servicio civil, donde las relaciones laborales deben fundarse en principios de legalidad, equidad e igualdad sustantiva, esta protección es especialmente relevante.

Es por ello que, la presente iniciativa propone la incorporación de un Artículo 58 BIS a la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California, a fin de establecer de manera clara y expresa que ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo, salvo que se compruebe de forma fehaciente que el despido obedece a otras causas. Asimismo, se protege la validez de la renuncia durante esta etapa, exigiendo la acreditación de su carácter libre, espontáneo y sin coacción.

De igual forma, se extiende la protección al padre trabajador o madre adoptante en los 90 días posteriores al nacimiento o adopción, reconociendo la necesidad de salvaguardar los derechos de la primera infancia y del entorno familiar durante esta etapa crucial.

En tal contexto, la aprobación de esta reforma generará un precedente de gran importancia en Baja California, alineando la legislación estatal con los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos y laborales. Además de brindar certeza jurídica a las trabajadoras, promoverá una cultura institucional que valore y respete la maternidad, eliminando prejuicios y conductas discriminatorias.

Al establecer reglas claras, se desincentivan las prácticas de despido por embarazo y se fomenta un ambiente laboral justo, incluyente y solidario, donde las servidoras públicas puedan ejercer su derecho a la maternidad sin temor a perder su fuente de ingresos. Además, al reconocer también el rol del padre o adoptante en la etapa inicial de crianza, se avanza hacia una corresponsabilidad parental efectiva." *(fin de transcripción)*

(La inicialista ofrece cuadro comparativo.)

B. Cuadro Comparativo.

Con la finalidad de ilustrar las modificaciones específicas que propone la iniciativa, se presenta el siguiente cuadro comparativo:

LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
(sin correlativo)	**Artículo 58 BIS. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo, parto, puerperio o por estar en periodo de lactancia. En caso de terminación de la relación laboral durante estas etapas, corresponderá al empleador acreditar que dicha decisión no tuvo relación con el estado de gravidez, parto o**

	maternidad. De no comprobarse, se presumirá como acto de discriminación y será nulo de pleno derecho. **La renuncia presentada por una trabajadora embarazada, en puerperio o en periodo de lactancia deberá ser ratificada ante la autoridad competente, quien deberá verificar que la misma sea libre, voluntaria, sin coacción ni presión alguna. De no cumplirse con este procedimiento, dicha renuncia carecerá de validez.** **Asimismo, se prohíbe el despido del padre trabajador o de la madre adoptante durante los noventa días posteriores al nacimiento o adopción, salvo que exista causa justificada debidamente acreditada. Esta protección tiene como fin salvaguardar el derecho de las niñas y los niños a un entorno familiar estable en sus primeros días de vida.**
	ARTÍCULO TRANSITORIO **ÚNICO.- La presente reforma entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.**

Con el propósito de clarificar aún más la pretensión legislativa, presentamos la siguiente *tabla indicativa* que describe de manera concreta la intención de la inicialista.

	INICIALISTA	PROPUESTA	OBJETIVO
1	Diputada Gloria Arcelia Miramontes Plantillas	Iniciativa de reforma que adiciona el artículo 58 BIS a la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California.	1. Prohíbe el despido laboral a mujeres embarazadas, en puerperio o en lactancia; así también que, se lleve a cabo renuncia laboral por mujeres embarazadas sin ratificación de la

			misma ante autoridad competente; y prohíbe el despido de padre trabajador o madre en su calidad de adoptantes durante los primeros 90 días posteriores a la adopción.

IV. Análisis de constitucionalidad.

Para determinar la viabilidad jurídica de cada iniciativa, previamente debe estudiarse el marco jurídico convencional, constitucional y el legal de la materia. La propuesta se sujetó a un análisis objetivo considerando lo siguiente:

1. Debe analizarse su constitucionalidad. Toda norma que pretenda adquirir fuerza de ley debe ser sujeta a una cuestión de constitucionalidad. Se requiere una justificación que venza una sistemática presunción de inconstitucionalidad que debe imponer la y el legislador.

2. No cualquier diferencia al diseño constitucional implica inconstitucionalidad, pero las modificaciones legales deben pretender un objetivo constitucionalmente trascendente y no una finalidad simplemente admisible.

3. El diseño normativo debe privilegiar en lo posible, la libertad de las personas gobernadas. En consecuencia, no deben incluirse más restricciones a su esfera jurídica que las que resulten indispensables para la consecución de un fin social superior.

4. Por último, con la finalidad de no generar efectos no deseados, la y el legislador deben vigilar la congruencia normativa. Es preciso analizarse si la construcción gramatical de la porción normativa está efectivamente encaminada al cumplimiento del fin trascendente enunciado por el legislador en su exposición de motivos.

Esta Comisión se avoca al estudio de constitucionalidad del proyecto legislativo descrito supra, y se hace en los siguientes términos:

Por principio de cuentas se debe tomar en consideración que, el artículo 39 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que la soberanía del

pueblo reside esencial y originalmente en el pueblo y que este tiene en todo momento el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno.

> **Artículo 39.** La soberanía nacional reside esencial y originariamente en el pueblo. Todo poder público dimana del pueblo y se instituye para beneficio de éste. El pueblo tiene en todo tiempo el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno.

Por su parte, el artículo 40 de nuestra norma fundamental, establece que nuestra República representativa está compuesta por Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior.

> **Artículo 40.** Es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una República representativa, democrática, laica y federal, compuesta por Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior, y por la Ciudad de México, unidos en una federación establecida según los principios de esta ley fundamental.

Así, nuestra norma fundamental señala en su artículo 41 que, el pueblo ejerce su soberanía por medio de los Poderes de la Unión, por los Estados y la Ciudad de México en lo que toca a sus regímenes interiores, sin que en ningún caso se pueda contravenir lo que establece la Constitución Federal:

> **Artículo 41.** El pueblo ejerce su soberanía por medio de los Poderes de la Unión, en los casos de la competencia de éstos, y por los de los Estados y la Ciudad de México, en lo que toca a sus regímenes interiores, en los términos respectivamente establecidos por la presente Constitución Federal y las particulares de cada Estado y de la Ciudad de México, las que en ningún caso podrán contravenir las estipulaciones del Pacto Federal.

Por su parte, el artículo 115 de la Constitución Federal establece que los estados adoptarán para su régimen interior la forma de gobierno republicano, representativo, democrático, laico y popular, y que su base de división territorial y de su organización política y administrativa que tiene el municipio libre. Así su fracción VIII, segundo párrafo, dispone que las relaciones laborales entre los municipios y sus trabajadores se rigen por las leyes que las legislaturas de los Estados expidan conforme al artículo 123 de la misma constitución.

> **Artículo 115.** Los estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, democrático, laico y popular, teniendo como base de su

división territorial y de su organización política y administrativa, el municipio libre, conforme a las bases siguientes:
I a la VII. (...)
VIII.- (...)
Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto en el Artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias.

Mientras que el artículo 116 de nuestro Constitución Federal establece que el poder público de los Estados se divide para su ejercicio en Ejecutivo, Legislativo y Judicial y que los poderes de los Estados se organizan conforme a la Constitución de cada uno de ellos con sujeción a las directrices que establece la Carta Magna, así su fracción VI establece que las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados conforme a las prevenciones del artículo 123 de dicha Constitución y sus disposiciones reglamentarias.

Artículo 116. El poder público de los estados se dividirá, para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el legislativo en un solo individuo.

Los poderes de los Estados se organizarán conforme a la Constitución de cada uno de ellos, con sujeción a las siguientes normas:
(...)

VI. Las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias; y
(...)

Por su parte, el artículo 123, de la Constitución Federal, dispone que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil conforme a la ley; en su inciso B) dispone como será la jornada diaria de trabajo y las bases mínimas para recibir la seguridad social, que entre los poderes de la unión y sus trabajadores regirán, previendo además en sus fracciones IX y XI, inciso c) que, los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada en términos de Ley, y que las mujeres embarazadas deben

percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que haya adquirido en la relación laboral.

Artículo 123. 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.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:
A. (...)

B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:
I a la VIII. (...)

XI (sic 05-12-1960). Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

X. (...)
XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) a la b) (...)

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

Ahora bien, el sistema jurídico mexicano se encuentra cimentado en el contenido del artículo 1º de nuestra carta magna, que obliga a todas las autoridades a respetar, proteger y garantizar en medida de sus facultades, el ejercicio de los derechos humanos a favor de toda persona, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, y **sin discriminación** por cuestión de salud, género, edad, discapacidades, condición social, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar derechos y

libertades de las personas, en los términos previstos por la propia constitución y los tratados internacionales que México sea parte.

> **Artículo 1o.** En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.
>
> Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.
>
> Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.
>
> (...)
>
> Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Por su parte, la Constitución Política del estado Libre y Soberano de Baja California, en su artículo 7, asegura la protección de los derechos humanos a todos los habitantes del Estado:

> **ARTÍCULO 7.-** El Estado de Baja California acata plenamente y asegura a todos sus habitantes los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como las garantías para su protección, y los demás derechos que reconoce esta Constitución, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; de igual manera esta norma fundamental tutela el derecho a la vida, desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la Ley y se le

reputa como nacido para todos los efectos legales correspondientes, hasta su muerte natural o no inducida.

Así el artículo 4 de la de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California señala con toda puntualidad que Baja California es libre y soberano en todo lo concerniente a su régimen interior, sin más limitaciones que las que establece la Constitución Federal, mientras que el artículo 5, establece que todo poder público dimana del pueblo y se instituye para beneficio de este.

> **ARTÍCULO 4.-** El Estado es Libre y Soberano en todo lo concerniente a su régimen interior, sin más limitaciones que las que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
>
> **ARTÍCULO 5.-** Todo poder público dimana del pueblo y se instituye para beneficio de éste.

En orden de lo anterior, el segundo párrafo del artículo 11 de la Constitución Política de Baja California establece que el Gobierno del Estado se divide para su ejercicio en tres poderes: Legislativo, Ejecutivo y Judicial, los cuales actúan separada y libremente, pero cooperando en forma armónica a la realización de los fines del Estado.

Analizado lo anterior, esta Comisión advierte de manera clara que las propuestas legislativas motivo del presente estudio tienen bases y soportes constitucionales previsto en los artículos 1º, 39, 40, 41, 43, 115, 116, 123, apartado B) y 124 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los artículos 4, 5, 7, 8 11, 27, fracción I, y demás relativos de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, por lo que el análisis de fondo respecto a la viabilidad de las propuestas legislativas será atendido en el apartado siguiente.

V. Consideraciones jurídicas.

La Diputada Gloria Arcelia Miramontes Plantillas, presenta iniciativa por la que se adiciona el artículo 58 BIS a la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California.

Los razonamientos lógicos-jurídicos detallados en su exposición de motivos, que desde su óptica justifican el cambio legislativo propuesto, son los siguientes:

- La maternidad de las mujeres trabajadoras al servicio del Estado y Municipios requiere de una protección efectiva y transversal que garantice la no discriminación, derecho a la salud y acceso y conservación en el trabajo en condiciones de igualdad que el resto de las personas trabajadoras.

- Muchas mujeres en estado de gravidez son objeto de despido injustificado por esta condición o presionadas a renunciar a sus derechos laborales y a la vida económica que ha venido sosteniendo.

- En ese sentido, la Ley Federal del Trabajo ya contempla de manera expresa la prohibición de despido de mujeres trabajadoras en el periodo de gestación y considerando que el trabajo es un derecho humano, además de la tutela a los derechos de familia, se considera pertinente y necesario establecer dicha previsión en la Ley laboral burocrática del Estado.

- Nuestra propuesta se apoya no solo en una ley federal, sino en las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, cuyas disposiciones han sido acogidas por México, tutelando el derecho a que se asegure que las mujeres en estado de embarazo no se les despida ni se les exija una prueba de embarazo como condición *sine qua non* para el acceso o la permanencia en el empleo.

- Se destaca en ese sentido la previsión de las disposiciones del artículo 123 de la Constitución Federal, que tutela el derecho de las mujeres embarazadas, así como criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que prevén que en la renuncia laboral de una mujer embarazada el patrón tiene la obligación de probar que fue por decisión libre y no por una causa de discriminación por parte de este, lo que en el caso dicha renuncia se considerará nula.

- La iniciativa presentada tiene la intención de que, de manera clara y expresa se protejan los derechos laborales de mujeres embarazadas; así también, de padres y madres que laboran en alguna institución pública y que han llevado a cabo una adopción, prohibiendo el despido por este motivo al menos en los primero 90 días contados a partir de dicho acto jurídico.

- Lo anterior, reconociendo además los derechos de la primera infancia y de un entorno familiar seguro, lo que brindará certeza y seguridad a esta parte trabajadora de que no se realice ningún acto discriminatorio por esas etapas que están viviendo.

Propuesta legislativa que fue hecha en los siguientes términos:

LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA

Artículo 58 BIS. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo, parto, puerperio o por estar en periodo de lactancia. En caso de terminación de la relación laboral durante estas etapas, corresponderá al empleador acreditar que dicha decisión no tuvo relación con el estado de gravidez, parto o maternidad. De no comprobarse, se presumirá como acto de discriminación y será nulo de pleno derecho.

La renuncia presentada por una trabajadora embarazada, en puerperio o en periodo de lactancia deberá ser ratificada ante la autoridad competente, quien deberá verificar que la misma sea libre, voluntaria, sin coacción ni presión alguna. De no cumplirse con este procedimiento, dicha renuncia carecerá de validez.

Asimismo, se prohíbe el despido del padre trabajador o de la madre adoptante durante los noventa días posteriores al nacimiento o adopción, salvo que exista causa justificada debidamente acreditada. Esta protección tiene como fin salvaguardar el derecho de las niñas y los niños a un entorno familiar estable en sus primeros días de vida.

ARTÍCULO TRANSITORIO

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

2. Tal como puede observarse al reproducir la norma que se propone adicionar a la ley del Servicio Civil de nuestro Estado, tenemos que esta pretende tutelar los derechos laborales de la mujer trabajadora embarazada, en puerperio o en lactancia evitando que sea sujeta a despido por causas de dicha condición; además prever que no sea

coaccionada a renunciar a su trabajo solo por su condición de embarazo. Sumado a ello, se tutela el entorno y la economía familiar al prohibir también que sea despedido el padre o madre adoptante de una o un menor en los primeros noventa días de haber realizado la adopción; en ese sentido, **tenemos que esta es jurídicamente procedente** al tener bases constitucionales y convencionales, así como criterios jurisprudenciales que lo refuerzan.

3. Al caso, la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios (Ley del Servicio Civil) que se pretende reformar dispone en su artículo 1° que, sus disposiciones son de orden público y observancia general en el Estado de Baja California, y que tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre las Autoridades Públicas y sus trabajadores, acorde a las instituciones jurídicas comprendidas en los artículos 123 apartado B, 116 fracción VI y segundo párrafo de la fracción VIII del artículo 115 de la Constitución Federal. Definiendo en su segundo párrafo que las autoridades públicas patronales son: Los Poderes Legislativo, Judicial y Ejecutivo; los Municipios del Estado, el Tribuna de Arbitraje y las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado.

> **ARTICULO 1.-** La presente Ley es de orden público y observancia general en el Estado de Baja California y tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre las Autoridades Públicas y sus trabajadores, acorde a las instituciones jurídicas comprendidas en los artículos 123 apartado B, 116 fracción VI y segundo párrafo de la fracción VIII del artículo 115, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
>
> Son Autoridades Públicas Patronales: Los Poderes Legislativo, Judicial y Ejecutivo; los Municipios del Estado de Baja California; el Tribunal de Arbitraje del Estado y las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado.
>
> (...)

La Ley del Servicio Civil establece, de manera clara, la definición de persona trabajadora, y a la letra dispone lo siguiente:

> **ARTICULO 2.-** Trabajador es la persona física que presta a las autoridades públicas un trabajo personal subordinado consistente en un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, independientemente del grado de preparación técnica requerida, para cada profesión u oficio, en virtud del nombramiento que le fuera expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores permanentes o temporales

De lo anterior tenemos que, mientras **las autoridades públicas patrones son:** Los Poderes Legislativo, Judicial y Ejecutivo; los Municipios del Estado de Baja California; el Tribunal de Arbitraje del Estado y las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado; **la parte trabajadora,** es la persona física que presta a las autoridades públicas un trabajo personal subordinado consistente en un servicio material, intelectual o ambos.

Lo anterior, nos permite corroborar que la ley a reformar es la indicada para llevar a cabo las reformas propuestas.

La Ley del Servicio Civil, vigente, establece en el Titulo Tercero, Capitulo II De la Terminación de la Relación Laboral, precisamente en su artículo 56 que, **los trabajadores solo podrán ser cesados por causa justificada** en términos de ley y que tratándose de separación injustificada podrán optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización constitucional; sin embargo, pese a que el artículo 57, fracción I, apartado A) establece las causas de rescisión de la relación laboral **imputables a los trabajadores,** en el apartado B) se establecieron las **causas de rescisión imputables a las Autoridades Públicas**; sin embargo carecen de las prohibiciones que de manera expresa ahora se proponen adicionar mediante el artículo 58 BIS.

4. La propuesta legislativa tiene íntima relación con el derecho a la igualdad y no discriminación que, es incompatible frente a toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación.

En ese sentido, y con la incorporación del artículo 4° constitucional, el cual reconoce el derecho fundamental de igualdad entre la mujer y el hombre, se buscó **garantizar la igualdad de oportunidades** para que la mujer intervenga activamente en la vida social, económica, política y jurídica, sin distinción alguna por causa de su sexo, dada su calidad de persona, pero también comprende la igualdad con el hombre en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de responsabilidades.

Los alcances del derecho a la igualdad entre hombre y mujer implican no solamente que ambos cuenten con las mismas posibilidades de oportunidades, sino también que en la consecución de éstas no partan de estereotipos, estigmas y prácticas discriminatorias

que obstaculizan la materialización de la participación activa de la mujer en la vida política, económica, cultural, social y jurídica del país.

Por otra parte, en el artículo 4°, párrafo noveno, de la Constitución General, se encuentra reconocido el principio del interés superior de la niñez, el cual se erige como eje central en el actuar de todas las autoridades del Estado mexicano cuando se involucren a las niñas, niños y adolescentes, el cual implica que el desarrollo de éstos y el ejercicio pleno de sus derechos deben ser considerados como criterios rectores para la elaboración de normas y la aplicación de éstas en todos los órdenes relativos a su vida.

Dicho principio implica que la protección de los derechos de las niñas, niños y adolescentes debe realizarse por las autoridades a través de **medidas reforzadas** o agravadas en todos los ámbitos que estén relacionados directa o indirectamente con ellos, ya que sus intereses deben protegerse siempre con una mayor intensidad al requerir de una protección especial.

Consuetudinariamente la mujer ha sido la encargada de la crianza y cuidado, y ello ha permitido que se le otorgue la posibilidad a la madre gestante de tener ampliamente una licencia por cuestiones excepcionales relacionadas con su propia recuperación después de dar a luz y con la salud del recién nacido, sin dar la misma posibilidad a las otras personas trabajadoras no gestantes, sin embargo, ello no debe provocar una causa de rescisión laboral, sino que, debe considerarse, en ese sentido, que las posibilidades y responsabilidad de la crianza, cuidado y atención de las hijas e hijos consanguíneos y/o adoptados deben constituir un deber de ambos padres, de acuerdo con el artículo 18 de la Convención sobre los Derechos del Niño[1].

De igual manera, debe tomarse en cuenta que el Estado mexicano está obligado a garantizar igualdad de condiciones para que ambos padres (corresponsabilidad) puedan contribuir en el pleno desarrollo de la familia, velando siempre por el interés superior de la niñez. Máxime si se toma en cuenta que las infancias tienen el derecho humano a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral.

---

[1] Artículo 18
1. Los Estados Partes pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. Incumbirá a los padres o, en su caso, a los representantes legales la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño. Su preocupación fundamental será el interés superior del niño.

"El derecho a la igualdad en las oportunidades laborales en relación con las responsabilidades familiares", es fundamental para que las personas trabajadoras logren conciliar el tiempo laboral con la familia. Ello, en el caso de las personas gestantes, se logra a través de diversas medidas destinadas a garantizar el pleno respeto y protección a sus derechos laborales durante las etapas de gestación, embarazo, lactancia y la maternidad en su totalidad, entre otras; así también como en el caso de personas adoptantes.

Las políticas orientadas a la familia que apoyan la lactancia son cruciales para la salud y el bienestar de la persona gestante; la salud y el desarrollo del bebé; y la equidad de género en el lugar de trabajo. La lactancia tiene efectos trascendentales sobre los recién nacidos y las personas gestantes, extendiéndose a la familia, y sociedad en general.

En esa virtud tenemos que, la norma propuesta promueve la igualdad de oportunidades laborales o profesionales tanto para hombres como para mujeres que contribuyen a la crianza y economía de la familia, promoviendo el derecho a permanecer en su trabajo noventa días después de haber realizado la adopción de niña o niño, máxime si no existe causa justificada de rescisión laboral a cargo de estos, y evitando rescisiones laborales de manera injustificada.

Al respecto, la Segunda Sala consideró que los artículos 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución General de la República; 11.1 a) y 11.2 a) y b) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y 3 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, **constituyen un corpus iuris de protección del trabajo y la maternidad en el mismo**, el cual respalda la aspiración de la mujer de disfrutar de un embarazo, sin detrimento alguno de su situación laboral, ya que garantiza por una parte, que sus actividades económicas no supongan un riesgo para su salud ni para la del niño y, por otra, que "su función procreadora no vaya en detrimento de la seguridad económica de su hogar ". Asimismo, se prohíba el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad; implante licencia de maternidad sin pérdida de empleo ni de los beneficios sociales; y se aliente a que los padres combinen las obligaciones para con la familia con responsabilidades del trabajo y fomente la creación y desarrollo de servicios destinados al cuidado de los niños.

CONSTITUCIÓN FEDERAL

Artículo 123. 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.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:
A. (...)
B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:

I a la VIII. (...)

XI (sic 05-12-1960). Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

X. (...)

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) a la b) (...)

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

CONVENCIÓN CONTRA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION EN CONTRA DE LA MUJER

Artículo 11
1. Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Artículo 3
Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

Adicionalmente, indicó que la protección de la maternidad en el trabajo debe entenderse como: (I) un derecho constitucional y convencional; (II) un requisito previo para lograr la igualdad de género en el mundo laboral; (III) un componente de mejora a la salud materna e infantil; (IV) un componente para el crecimiento económico y a la reducción de la pobreza; y (V) una parte integral del Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo.

Consecuentemente, ante las inminentes necesidades de gozar de cuidados y de licencias de maternidad que, por cierto, constituyen un derecho para las personas gestantes y sus hijas o hijos recién nacidos; que tienen la finalidad de brindar protección a la salud y al trabajo de la persona que interrumpe sus actividades productivas con motivo del parto no debe aprovecharse en ningún sentido por las autoridades para rescindir o provocar una renuncia; por ello, de manera expresa se propone la tutela de derechos de mujeres y hombres trabajadores que se encuentren en estos supuestos, ponderando además la tutela de derechos no solo al trabajo, sino al del desarrollo libre de la personalidad, del interés superior de la niñez y el de la familia.

No cabe duda de que, se requieren medidas que integren otras formas de organización social y que tengan por objeto el respeto a la **igualdad sustantiva que impidan la discriminación laboral por cualquier condición.**

Con la propuesta que se hace para adicionar el artículo 58 BIS a la Ley del Servicio Civil, se dé certeza jurídica a mujeres y hombres de que de manera libre podrán gozar de sus derechos laborales en cualquier circunstancia, del derecho de vivir en familia, que se les garantice a sus hijas e hijos su desarrollo integral, y sobre todo, que se respete el derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo.

5. Aunado a lo anterior tenemos que la reforma propuesta a la Ley del Servicio Civil, se ve reforzada con los criterios jurisprudenciales, siendo así porque el Pleno, de la Suprema Corte, en Materia de Trabajo del Primer Circuito determinó que las trabajadoras de confianza al servicio del Estado que hubieren sido despedidas con motivo de su estado de embarazo o durante el periodo de postparto o lactancia, tienen derecho a ser reinstaladas en el empleo y al pago de salarios caídos, sin distinguir la calidad de base o de confianza. Lo anterior es acorde con el disfrute del derecho a la no discriminación que es reconocido para todas las personas, lo que guarda relación con la condición

especial de la mujer embarazada y de su dignidad humana, que es la base fundamental de los derechos humanos.

Lo anterior se robustecido con el criterio por contradicción de tesis de rubro, contenido e identificación siguientes:

MUJERES TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO QUE HUBIEREN SIDO DESPEDIDAS CON MOTIVO DE SU ESTADO DE EMBARAZO O DURANTE EL PERIODO DE POSTPARTO O LACTANCIA. ES PROCEDENTE SU REINSTALACIÓN EN EL EMPLEO Y EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes coincidieron en que la separación del empleo de una mujer durante su embarazo actualiza una forma de discriminación proscrita por la Norma Fundamental, pero discreparon en torno a la procedencia o improcedencia de la reinstalación de las trabajadoras en ese tipo de casos, ya que mientras que para uno de ellos no es posible, por virtud de lo dispuesto en las fracciones IX, XIII y XIV del apartado B de su artículo 123, al tratarse de una trabajadora de confianza al servicio del Estado, para el otro sí lo es, porque si bien existe una restricción constitucional, la misma tenía que ser entendida en sus límites adecuados de pérdida de confianza y no actualizarla cuando la baja del servicio o despido se da por motivos discriminatorios, pues el derecho del Estado a dar de baja o separar del empleo a sus trabajadores de confianza sin necesidad de justificar su decisión no cede o se atenúa frente al derecho humano a la no discriminación.

Criterio jurídico: El Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito determina que las trabajadoras de confianza al servicio del Estado que hubieren sido despedidas con motivo de su estado de embarazo o durante el periodo de postparto o lactancia, tienen derecho a ser reinstaladas en el empleo y al pago de salarios caídos.

Justificación: Es incuestionable que la estabilidad en el empleo, en su aspecto de reinstalación o reincorporación ante la separación del empleo, no les corresponde a los trabajadores de confianza por existir una restricción constitucional expresa en la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional. No obstante lo anterior, el propio artículo 123, apartado B, en su fracción XI, inciso c), estatuye una excepción a ese principio para las mujeres embarazadas y en el periodo pre y postnatal, ya que en dicho dispositivo el Constituyente estableció las bases mínimas de seguridad social, precisando como presupuesto que en este periodo la mujer debe percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo, sin distinguir la calidad de base o de confianza. Lo anterior es acorde con el disfrute del derecho a la no discriminación que es reconocido para todas las personas, lo que guarda relación con la condición especial de la mujer embarazada y de su dignidad humana, que es la base fundamental de los derechos humanos. Ante ello, cuando una mujer trabajadora de confianza al servicio del Estado es despedida con motivo de su estado de gravidez o durante el periodo de postparto o lactancia, tiene derecho a su reinstalación en el empleo y al pago de salarios caídos.

Suprema Corte de Justicia de la Nación	Registro digital: 2023113	Instancia: Plenos de Circuito	Undécima Época. Tipo: jurisprudencia
Materias(s): Laboral	Tesis: PC.I.L. J/76 L (10a.)	Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.	Libro 1, Mayo de 2021, Tomo II, página 2201

Por cuanto hace a la propuesta relacionada con la renuncia de una mujer trabajadora embarazada exigiendo la ratificación de esta, también encuentra apoyo en el criterio jurisprudencial de la Segunda Sala de la Suprema Corte, que refiere que, se exige una mayor protección del Estado con el propósito de lograr una garantía real y efectiva de sus derechos y eliminar las barreras que la colocan en una situación de desventaja, lo que cobra particular relevancia cuando se encuentra en estado de embarazo, momento en el que requiere gozar de la atención médica necesaria de los periodos pre y post natal y de las demás prestaciones de seguridad social que garanticen el bienestar de ella y del menor; en ese sentido debe protegerse de cualquier coacción que provoque renuncia laboral.

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.

Es criterio reiterado que juzgar con perspectiva de género implica reconocer la realidad sociocultural en que se desenvuelve la mujer, lo que exige una mayor protección del Estado con el propósito de lograr una garantía real y efectiva de sus derechos y eliminar las barreras que la colocan en una situación de desventaja, lo que cobra particular relevancia cuando se encuentra en estado de embarazo, momento en el que requiere gozar de la atención médica necesaria de los periodos pre y post natal y de las demás prestaciones de seguridad social que garanticen el bienestar de ella y del menor. Por tanto, cuando la parte empleadora opone la excepción de renuncia y la trabajadora demuestra que la terminación de la relación laboral ocurrió encontrándose embarazada, la patronal deberá acreditar que la renuncia fue libre y espontánea; sin que en ningún caso el solo escrito que la contenga sea suficiente para demostrar su excepción, aun en caso de no haberse objetado o habiéndose perfeccionado, sino que se requieren elementos de convicción adicionales. Esto obedece al principio de primacía de la realidad consagrado en el tercer párrafo del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que no es verosímil que la mujer prescinda de su empleo por lo gastos que implica el alumbramiento y la necesidad de acceder a la atención médica, aunado a que existe una práctica común de ejercer actos de coacción con motivo del embarazo.

Suprema Corte de Justicia de la Nación	Registro digital: 2020317	Instancia: Segunda Sala	Tipo: Jurisprudencia
Materias(s): Laboral	Tesis: 2a./J. 96/2019 (10a.)	Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.	Libro 68, Julio de 2019, Tomo II, página 998

6.- En virtud de todo lo expuesto, esta Dictaminadora advierte la necesidad de hacer modificaciones al resolutivo propuesto, a razón de técnica legislativa y con el propósito de hacer más armónica su inserción al marco positivo local; agregando que, las previsiones aplican para personas trabajadoras ya sea de base o de confianza a fin de que sea acorde a lo dispuesto en el artículo 126 de la propia ley, sin que ello afecte la pretensión original de la autora, por ello, esta Comisión con plenitud de jurisdicción y actuando dentro del marco facultativo que nos confiere nuestra Ley Interior, procede a realizar los cambios necesarios, apoyados también por el siguiente criterio de jurisprudencia, emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

PROCESO LEGISLATIVO. LAS CÁMARAS QUE INTEGRAN EL CONGRESO DE LA UNIÓN TIENEN LA FACULTAD PLENA DE APROBAR, RECHAZAR, MODIFICAR O ADICIONAR EL PROYECTO DE LEY O DECRETO, INDEPENDIENTEMENTE DEL SENTIDO EN EL QUE SE HUBIERE PRESENTADO ORIGINALMENTE LA INICIATIVA CORRESPONDIENTE.

La iniciativa de ley o decreto, como causa que pone en marcha el mecanismo de creación de la norma general para satisfacer las necesidades que requieran regulación, fija el debate parlamentario en la propuesta contenida en la misma, sin que ello impida abordar otros temas que, en razón de su íntima vinculación con el proyecto, deban regularse para ajustarlos a la nueva normatividad. Así, por virtud de la potestad legislativa de los asambleístas para modificar y adicionar el proyecto de ley o decreto contenido en la iniciativa, pueden modificar la propuesta dándole un enfoque diverso al tema parlamentario de que se trate, ya que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no prohíbe al Congreso de la Unión cambiar las razones o motivos que lo originaron, sino antes bien, lo permite. En ese sentido, las facultades previstas en los artículos 71 y 72 de la Constitución General de la República, específicamente la de presentar iniciativas de ley, no implica que por cada modificación legislativa que se busque establecer deba existir un proyecto de ley, lo cual permite a los órganos participantes en el proceso legislativo modificar una propuesta determinada. Por tanto, las Cámaras que integran el Congreso de la Unión tienen la facultad plena para realizar los actos que caracterizan su función principal, esto es, aprobar, rechazar, modificar o adicionar el proyecto de ley, independientemente del sentido en el que hubiese sido propuesta la iniciativa correspondiente, ya que basta que ésta se presente en términos de dicho artículo 71 para que se abra la discusión sobre la posibilidad de modificar, reformar o adicionar determinados textos legales, lo cual no vincula al Congreso de la Unión para

limitar su debate a la materia como originalmente fue propuesta, o específica y únicamente para determinadas disposiciones que incluía, y poder realizar nuevas modificaciones al proyecto.

Tesis: 1ª./J. 32/2011	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	Registro digital: 162318
Primera Sala	Tomo XXXIII, Abril de 2011	Pág. 228	Jurisprudencia (Constituc)

Bajo dichas disposiciones esta Dictaminadora, para preservar una congruencia normativa, propone lo siguiente:

LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA POR ESTA DICTAMINADORA
ARTICULO 57.- La relación laboral podrá ser objeto de rescisión o terminación, de conformidad con las siguientes disposiciones.	**ARTICULO 57.- (...)**
I.- Son causas de rescisión de la relación laboral:	I.- (...)
A) Imputable a los trabajadores:	A) (...)
1.- Por abandono del empleo, cargo o comisión sin previa autorización de su superior jerárquico.	1 a la 13.- (...)
2.- Cuando faltare por más de tres días a sus labores en un período de treinta días naturales, sin causa justificada.	(...)
3.- Cuando el trabajador incurra en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos, contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos y otros ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.	(...)
4.- Por destruir intencionalmente edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos,	

materias primas, documentos, información, equipo y demás objetos relacionados con el trabajo. 5.- Por revelar asuntos secretos o reservados de los que tuviere conocimiento por motivo del trabajo. 6.- Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad de la dependencia, oficina o área donde presta sus servicios o de las personas que allí laboren o que estén tramitando algún servicio. 7.- Por desobedecer sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores, siempre que se trate del trabajo para el que fue nombrado o contratado. 8.- Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante. 9.- Por incumplimiento al contrato de trabajo. 10.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo. 11.- La inhabilitación o destitución decretada por el Órgano de Control competente previsto en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado. 12.-Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo. 13.- Las análogas a las establecidas en los numerales anteriores, igualmente graves y de consecuencias semejantes. La Autoridad Pública por sí o por conducto del Tribunal de Arbitraje, entregara personalmente el aviso escrito de la fecha y causa o causas de la	

rescisión. En caso de que el trabajador se negare a recibirlo, la Autoridad dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento al Tribunal de Arbitraje, solicitando su debida notificación al trabajador en el domicilio que al efecto tenga registrado ante la Autoridad Pública. La falta de aviso al trabajador de base o al Tribunal del Arbitraje, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado. Si en el juicio correspondiente no comprueba la Autoridad Pública la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses. B) Imputable a las Autoridades Públicas: 1.- Incurrir los funcionarios o titulares de las autoridades públicas en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos, hostigamiento y/o acoso sexual u otros análogos en contra del trabajador o de sus familiares. 2.- Reducir las autoridades públicas los salarios de los trabajadores. 3.- No pagar los salarios correspondientes en las fechas y lugares a que se refiere esta Ley. 4.- Sufrir perjuicios causados de manera maliciosa en sus herramientas o útiles de trabajo, el trabajador. 5.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia ya sea por carecer de condiciones higiénicas las dependencias, oficina o taller o porque se incumplan las medidas preventivas y de	**B) (...)** **1 a la 6.- (...)**

seguridad e higiene que las leyes establezcan. 6.- Comprometer con su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad de la dependencia, oficina o taller o de las personas que en estos lugares laboran. 7.- Las análogas a las establecidas en los incisos anteriores y que sean de consecuencias graves y semejantes en perjuicio de los trabajadores.	
	7.- Despedir a una trabajadora de base o de confianza por motivo de embarazo, parto, puerperio o en periodo de lactancia, o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por puerperio o por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores **8.- Realizar despido de personas trabajadoras de base o de confianza por motivos de ser, madres y/o padres adoptantes, debiendo respetar dicha disposición al menos los primeros noventa días contados a partir del primer día en que se formalice la adopción de niña, niño o adolescente; excepto causa justificada en términos de ley.** **9.-** Las análogas a las establecidas en los incisos anteriores y que sean de consecuencias graves y semejantes en perjuicio de los trabajadores.
II.- Son causas de terminación de la relación laboral: 1.- Por renuncia en el empleo, cargo o comisión. 2.- Por muerte del trabajador.	**II. (...)** **1 a la 5.- (...)**

3.- Por conclusión de la obra o del término estipulado en el contrato. 4.- Por haberse agotado, cancelado, o extinguido el recurso presupuestal destinado a la obra, servicio o programa gubernamental. 5.- Por pensión o jubilación solicitada por el trabajador en términos de las disposiciones aplicables.	

7.- Por su parte, tenemos que, el principio de progresividad obliga a que los derechos humanos sean graduales y progresistas, por lo que en virtud de ello las normas deben ser adecuadas a las necesidades de la sociedad, efectivas y actualizadas, tal como reza la siguiente tesis de jurisprudencia.

PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD DE LOS DERECHOS HUMANOS. SU NATURALEZA Y FUNCIÓN EN EL ESTADO MEXICANO.

El principio de progresividad que rige en materia de los derechos humanos implica tanto gradualidad como progreso. La gradualidad se refiere a que, generalmente, la efectividad de los derechos humanos no se logra de manera inmediata, sino que conlleva todo un proceso que supone definir metas a corto, mediano y largo plazos. Por su parte, el progreso implica que el disfrute de los derechos siempre debe mejorar. En tal sentido, el principio de progresividad de los derechos humanos se relaciona no sólo con la prohibición de regresividad del disfrute de los derechos fundamentales, sino también con la obligación positiva de promoverlos de manera progresiva y gradual, pues como lo señaló el Constituyente Permanente, el Estado mexicano tiene el mandato constitucional de realizar todos los cambios y transformaciones necesarias en la estructura económica, social, política y cultural del país, de manera que se garantice que todas las personas puedan disfrutar de sus derechos humanos. Por tanto, el principio aludido exige a todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de su competencia, incrementar el grado de tutela en la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos y también les impide, en virtud de su expresión de no regresividad, adoptar medidas que sin plena justificación constitucional disminuyan el nivel de la protección a los derechos humanos de quienes se someten al orden jurídico del Estado mexicano.

Tesis: 2a./J. 35/2019 (10a.)	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Décima Época	Registro digital: 2019325

Segunda Sala	Tomo: I, Libro 63 Febrero de 2019	Pagina. 980	Jurisprudencia

Como acertadamente se menciona, los derechos reconocidos deben garantizarse e ir gradualmente en avanzada. Las normas deben ser progresistas, es así que existe la obligación positiva por parte del Estado de promoverlos, ya que con el paso del tiempo las condiciones de vida van evolucionando de tal manera que las normas positivas deben adecuarse a las nuevas circunstancias que la sociedad vive.

8. El presente dictamen cubrió el principio de exhaustividad del estudio, toda vez que fueron analizadas todas y cada una de las consideraciones y motivaciones hechas por el inicialista.

En mérito de lo anterior se determina que el texto propuesto por la inicialista, resulta acorde a derecho, no se contrapone a ninguna disposición de orden federal o local, no contraviene el interés público y existe simetría entre el diagnóstico presentado en la exposición de motivos y los valores jurídicos y axiológicos que se pretenden tutelar con la reforma, en virtud de ello **resulta jurídicamente procedente** en los términos precisados con antelación.

VI. Propuestas de modificación.

No existe modificación alguna.

VII. Impacto Regulatorio.

No tiene impacto regulatorio

VIII. Resolutivo.

Por todo lo antes expuesto, fundado y motivado, las y los integrantes de esta Comisión de Trabajo y Previsión Social, sometemos a la consideración de esta Asamblea el siguiente punto:

RESOLUTIVO

ÚNICO. Se aprueba la reforma al artículo 57 de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 57.- (...)

I.- (...)

A) (...)

1 al 13.- (...)

(...)

(...)

(...)

B) (...)

1 al 6.- (...)

7.- Despedir a una trabajadora de base o de confianza por motivo de embarazo, parto, puerperio o en período de lactancia, o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por encontrarse embarazada, en puerperio, por cambio de estado civil o por tener a su cuidado hijos menores.

8.- Despedir a personas trabajadoras de base o de confianza por el hecho de ser madres y/o padres adoptantes, debiendo respetar dicha disposición al menos los primeros noventa días, contados a partir del primer día en que se formalice la adopción de niña, niño o adolescente; excepto por causa justificada en términos de ley.

9.- Las análogas a las establecidas en los incisos anteriores y que sean de consecuencias graves y semejantes en perjuicio de las personas trabajadoras.

II. (...)

1 al 5.- (...)

ARTÍCULO TRANSITORIO

ÚNICO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Baja California.

Dado en sesión de trabajo a los 21 días del mes de octubre de 2026

"2026, Año de la educación para la construcción de la paz"

COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DICTAMEN No. 02

DIPUTADO / A	A FAVOR		EN CONTRA	
DIP. DIEGO ALEJANDRO LARA ARREGUI **P R E S I D E N T E**				
DIP. JAIME EDUARDO CANTÓN ROCHA **S E C R E T A R I O**				
DIP. SANTA ALEJANDRINA CORRAL QUINTERO **V O C A L**				
DIP. GLORIA ARCELIA MIRAMONTES PLANTILLAS **V O C A L**				
DIP. JUAN MANUEL MOLINA GARCÍA **V O C A L**				

DICTAMEN No. 02 LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA.

DCL/HICM/IGL/RRC