4023

PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE
BAJA CALIFORNIA
XXIII LEGISLATURA

Dependencia: *Congreso del Estado de Baja California*
Número de Oficio: MTVC/672
Asunto: Iniciativa por Oficialía de Partes.

Mexicali Baja California a 27 de julio del 2020.

XXIII LEGISLATURA CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA
RECIBIDO
JUL 27 2020
OFICIALIA DE PARTES

DIP. JULIO CÉSAR VÁZQUEZ CASTILLO
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DE LA XXIII LEGISLATURA DEL ESTADO
DE BAJA CALIFORNIA.
P r e s e n t e.-

Anteponiendo un cordial saludo, por medio del presente solicito a Usted, se enliste en el Orden del Día de la Sesión Ordinaria del Pleno del Congreso del Estado a celebrarse el próximo viernes 31 de julio de 2020, la siguiente, **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UNA FRACCIÓN X, AL ARTÍCULO 19 DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA, CON OBJETO DE REFORZAR LA PROTECCIÓN DE MUJERES EMBARAZADAS EN EL SECTOR PÚBLICO.**

Sin otro particular por el momento le reitero mis consideraciones.

XXIII LEGISLATURA
DESPACHADO
JUL 27 2020
DIP. MARÍA TRINIDAD VACA CHACÓN

ATENTAMENTE

MARÍA TRINIDAD VACA CHACÓN
DIPUTADA INDEPENDIENTE
Integrante de la XXIII Legislatura
del Estado de Baja California.

C.c.p./Archivo

PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE
BAJA CALIFORNIA
XXIII LEGISLATURA

Triny Vaca
Diputada Independiente

Dip. Julio César Vázquez Castillo
Presidente de la Mesa Directiva,
XXIII Legislatura del Congreso del
Estado de Baja California
P r e s e n t e

La suscrita, **Diputada María Trinidad Vaca Chacón**, en mi calidad de Diputada Independiente, y con fundamento en lo dispuesto en el artículo 27, fracción II, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California; 110, fracción I; 111; 115, fracción I, y 117 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California, pongo a consideración de esta Soberanía la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL ARTÍCULO 19 DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El trabajo es una actividad o un conjunto de actividades que a través de una remuneración económica están encaminadas a producir una serie de bienes o a brindar servicios dentro de una comunidad determinada para impulsar la economía, satisfaciendo plenamente las necesidades de los individuos que conforman dicha comunidad.

En nuestro marco jurídico, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece:

> Artículo 5.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Es de esta disposición que parte la fundamentación constitucional de la presente Iniciativa, y se complementa con lo dispuesto en la misma Carta Magna, en la que se estipula:

> 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.

Este precepto constitucional, en su Apartado B, regula las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores, es decir de la burocracia.

En Baja California, derivado de las disposiciones de la Carta Magna, en lo que se refiere a trabajadores del servicio público, la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California, estipula que:

> Artículo 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.

Como se puede advertir, tanto a nivel federal como a nivel estatal, el marco jurídico que regula las relaciones laborales entre empleados y autoridades públicas se encuentra perfectamente delineado en sendos instrumentos constitucionales y legales.

Ciertamente, en este andamiaje legal se sintetizan derechos, obligaciones y aspiraciones de los trabajadores que desempeñas sus actividades tanto en el sector privado como en el sector público. Todo ello se enmarca en el propósito último de crear las condiciones que brinden la oportunidad de contar con empleos productivos que generen un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, así como mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

Ahora bien, existe una tendencia en el sector público que denota, en una parte, violación flagrante a los derechos laborales, y en otra, una práctica generalmente aceptada que atenta contra la dignidad de la persona y se equipara con un acto de discriminación. Nos referimos a una de las formas, muy generalizada, de concluir una relación laboral en el sector público, que es mediante la presentación de la renuncia del empleado.

La renuncia, cuando se da en forma libre y voluntaria por parte del trabajador, empleado o funcionario, deriva en el otorgamiento de ciertos beneficios a la parte renunciante, como el pago de finiquito, parte proporcional del aguinaldo y de vacaciones, entre otros conceptos. Es decir, en estos casos, se establece la terminación de una relación laboral en términos establecidos en la legislación de la materia. No obstante, es práctica ampliamente generalizada en el sector público que, para terminar una relación laboral, literalmente se obligue por distintos medios a que el trabajador, empleado o funcionario presente su renuncia.

La situación se agrava cuando se trata de mujeres embarazadas que por su condición son obligadas a renunciar de manera *voluntaria* o simplemente son despedidas sin mayores explicaciones. Se aducen diversas justificaciones para el cese de la mujer embarazada:

- Se argumenta que sólo era empleada de confianza, contratada por honorarios. La prestación de servicios, legalmente, no constituye una forma de trabajo y se rige bajo las leyes civiles. Sin embargo, lo cierto es que, si existía horario, vacaciones, descansos, aguinaldo y otras formas de prestaciones y derechos laborales de ley, es claro que la relación era de trabajo y no de honorarios.

- Se utiliza también el pretexto de la empleada faltó más de tres veces en un mes. Es decir, se pasa por alto que durante la gestación es posible que se soliciten permisos para ausentarse en razón de acudir al médico para exámenes necesarios o presentar complicaciones en el embarazo, aun cuando se presenten los debidos justificantes médicos.

Esto ocurre no sólo en el sector público, aunque sí es en este ámbito en el que, contrario a lo que se pudiese suponer, es más común esta práctica, no únicamente con mujeres embarazadas, sino con personal en general.

Es importante destacar los que señala la Ley Federal del Trabajo, que dispone:

> Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:
>
> > XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

Por su parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, solo hace alusión a casos de mujeres embarazadas en los siguientes términos:

> Artículo 14.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aun cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:
>
> > III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción;
>
> Artículo 88.- Las condiciones generales de trabajo establecerán:
>
> > V.- Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas.

En Baja California, Ley de Protección a la Maternidad para el Estado de Baja California, hace referencia al tema laboral de la mujer embarazada, e implícita, aunque no expresamente, prohíbe despedir a una mujer a causa de su embarazo.

> Artículo 21.- Durante el embarazo, se establecerán las siguientes prohibiciones:
>
> > III. Bajo ningún concepto se podrá negar a la mujer embarazada el derecho al trabajo, independientemente de la

etapa del embarazo en el que se encuentre, siempre y cuando no perjudique o ponga en riesgo a su hijo en gestación.

De una somera revisión a la legislación mencionada, es fácil deducir que despedir a una mujer de su trabajo por estar embarazada es, además de una flagrante violación a sus derechos laborales, un acto de discriminación y de violencia de género. En efecto, el despido por embarazo es una conducta ilegal que afecta a mujeres de todas las condiciones sociales, y que se basa en prejuicios y estereotipos falsos sobre las capacidades y el compromiso laboral de quienes tendrán un hijo.

De ahí que resulte apremiante tomar acciones tendientes a robustecer el orden jurídico en el sector público para prevenir y prohibir la comisión de esta conducta que atenta contra la dignidad de la mujer, la discrimina y la violenta. Es fundamental que las trabajadoras del sector público en Baja California tengan la certeza de que existe una disposición legal que expresamente, y sin necesidad de interpretaciones, prohíbe su despido por causa de su embarazo.

En este sentido, la presente iniciativa propone incorporar dicha prohibición en la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California, para que se consideren condiciones nulas y que no obligarán a los trabajadores, aun cuando lo admitieran expresamente las que estipulen: el despido, renuncia obligada o terminación anticipada de la relación laboral de trabajadoras, aun teniendo el carácter de confianza, cuando se encuentren en estado de embarazo, salvo que existan elementos legales suficientes, no relacionados con la gestación, que lo justifique.

Asimismo, se propone correlacionar la propuesta con las trabajadoras que ya han dado a luz o que optan por la adopción, supuestos que prevé el artículo 29 de la Ley, para que en esas circunstancias las mujeres también gocen de una protección especial y no tengan el miedo de que ejercer los derechos de ese precepto pueda tener ninguna consecuencia negativa en su ambiente de trabajo.

Por otra parte, en términos de los artículos 10 y 18 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, los supuestos de que estamos hablando configuran dos modalidades de violencia, cuando la padecen las mujeres en el ámbito público: violencia laboral y violencia institucional. Y si la situación se diera con relación a una mujer en el ejercicio de un cargo público, se configura como violencia política contra la mujer en razón de género, conforme a lo dispuesto por el diverso artículo 20 Ter, fracción XV de la misma Ley General.

Bajo ese marco jurídico, la iniciativa propone que cualquier acción contraria a la adición que se plantea se presumirá como un acto de discriminación y violencia de género, con lo que se estará, por una parte, dando congruencia a la legislación burocrática estatal con la Ley General antes aludida, y por otra, se habilita la posibilidad de que las mujeres puedan proceder en ejercicio de las medidas de protección que establecen las leyes correspondientes en materia de violencia de género.

También sirve de fundamento a las pretensiones de esta iniciativa que, conforme al artículo 19 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, los tres órdenes de gobierno tienen la obligación de organizar el aparato gubernamental, en la especie las condiciones de trabajo dentro del mismo, de manera que sean capaces de asegurar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Por todo lo antes expuesto y fundado, se pone a consideración de esta Soberanía la siguiente:

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL ARTÍCULO 19 DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA

Único. - Se adiciona una fracción X al artículo 19 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 19.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aun cuando lo admitieran expresamente las que estipulen:

I a IX. [...]

X. Despido, renuncia obligada o terminación anticipada de la relación laboral de trabajadoras, aun teniendo el carácter de confianza, cuando se encuentren en estado de embarazo, salvo que existan elementos legales suficientes, no relacionados con la gestación, que lo justifiquen.

Lo mismo aplica para las trabajadoras en los supuestos establecidos en el artículo 29 de esta Ley.

Sin perjuicio de su nulidad, cualquier acción contraria a lo aquí dispuesto se presumirá como un acto de discriminación y violencia de género.

TRANSITORIO

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

Dado en la Sede del Poder Legislativo del Estado de Baja California, a la fecha de su presentación.

XXIII LEGISLATURA
Baja California
JUL 27 2020
DESPACHADO
DIP. MARÍA TRINIDAD VACA CHACÓN

Suscribe

Dip. Ma. Trinidad Vaca Chacón
Diputada Independiente
Integrante de la XXIII Legislatura
del Estado de Baja California.