



HONORABLE ASAMBLEA

A las Comisiones de Trabajo y Previsión Social, y de Gobernación les fueron turnadas diversas *Iniciativa de Decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios.*

ANTECEDENTES

En Sesión de Pleno de la Septuagésima Tercera Legislatura de fecha 16 de noviembre del año 2016, se presentó la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios presentada por el Diputado Manuel López Meléndez López a nombre del Grupo Parlamentario del Partido Revolución Democrática, turnada a las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Gobernación para su estudio, análisis y dictamen.

En Sesión de Pleno de la Septuagésima Tercera Legislatura de fecha 22 de febrero de 2017, se presentó la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios presentada por el Diputado Pascual Sigala Páez, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolución Democrática, turnada a las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Gobernación, para su estudio, análisis y dictamen.

En Sesión de Pleno de la Septuagésima Tercera Legislatura de fecha 15 de marzo del 2017, se presentó la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, presentada por la diputada Nalleli Julieta Pedraza Huerta, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolución Democrática, turnada a las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Gobernación, para su estudio, análisis y dictamen.

En Sesión de Pleno de la Septuagésima Tercera Legislatura de fecha 23 de marzo del 2017, se presentó la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, presentada por el Diputado Roberto



Maldonado Hinojosa, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolución Institucional, turnada a las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Gobernación, para su estudio, análisis y dictamen.

En Sesión de Pleno de la Septuagésima Tercera Legislatura de fecha 05 de abril del 2017, se presentó la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, presentada por la diputada Nalleli Julieta Pedraza Huerta, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolución Democrática, turnada a las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Gobernación, para su estudio, análisis y dictamen.

En Sesión de Pleno de la Septuagésima Tercera Legislatura de fecha 14 de junio del 2017, se presentó la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, presentada por el diputado Raymundo Arreola Ortega, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolución Institucional, turnada a las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Gobernación, para su estudio, análisis y dictamen.

En Sesión de Pleno de la Septuagésima Tercera Legislatura de fecha 04 de octubre del 2017, se presentó la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, presentada por el diputado Eduardo García Chavira, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, turnada a las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Gobernación, para su estudio, análisis y dictamen.

Del estudio y análisis realizado por estas comisiones, se llegó a las siguientes:

CONSIDERACIONES

El Congreso del Estado es competente para legislar, reformar y derogar las leyes o decretos, conforme a lo establecido por el artículo 44 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo.

Las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Gobernación, son competentes para dictaminar las iniciativas de Decreto, conforme a lo estipulado en los



artículos 79 y 93 de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo.

La Iniciativa presentada por el **Diputado Manuel López Meléndez**, sustenta su exposición de sustancialmente en lo siguiente:

“Las leyes que protegen los derechos de los trabajadores no existen desde siempre, éstas tienen su origen, adaptación y desarrollo a partir de las necesidades humanas y crecimiento de la sociedad. Debido al desarrollo e incremento de la fuerza laboral, tanto en cantidad como en complejidad se establecieron una serie de regulaciones que aumentaron la seguridad de los trabajadores y redujeron la responsabilidad de los empleadores.

A medida que las mujeres y las minorías aumentaron su presencia en la fuerza laboral, se implementaron leyes relacionadas a fin de erradicar la discriminación y el acoso sexual para evitar la desigualdad desde la contratación y trato de los trabajadores y trabajadoras.

El derecho a la seguridad de un trabajador dejó de ser un simple beneficio para su salud, también se convirtió en una ventaja financiera para las entidades. Por lo tanto es necesario mantener armonía y respeto de los derechos y obligaciones de los Servidores Públicos.

Derivado de las reformas que se han dado paulatinamente a la Ley Federal del Trabajo, así como las demás leyes que se refieren a los derechos humanos principalmente de género, es una preocupación de un Servidor las relaciones laborales de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, los Ayuntamientos y los Organismos Descentralizados y Empresas de Participación Estatal, y los demás que señalan las leyes, decretos y reglamentos.

De lo anterior y con el objeto de actualizar las diversas disposiciones que tienen impacto en las relaciones laborales, se realizó una revisión al Ordenamiento General del Trabajo y de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y de sus Municipios con el objeto de fortalecer las relaciones laborales entre patrón y trabajadores de las entidades gubernamentales privilegiando en todo momento el equilibrio y la justicia social respetando sus derechos y obligaciones para ambas partes.



Las adecuaciones que se hacen a esta ley tienen como finalidad garantizar que los trabajadores en el ejercicio de sus funciones tengan un desempeño decoroso sin que se viole su dignidad humana o que sufra discriminación por origen étnico, edad, condición social, discapacidad, género, preferencias sexuales y estado civil.

La presente Ley se armoniza con el objeto de darle claridad a los sujetos y conceptos que se contienen en la misma, sin que queden lagunas o incertidumbre de toda la estructura gubernamental del Estado de Michoacán, la cual deberá aplicarse sin excepción durante la relación laboral. Esta reforma contempla conceptos básicos de los derechos humanos que deben de prevalecer tanto en la vida cotidiana como en la actividad práctica del hombre, tal y como lo se consagra nuestra Carta Magna y todos los demás ordenamientos.

Se refiere también y se define para los trabajadores temporales y eventuales los términos legales para fijar y establecer la conclusión de la relación laboral, con el objeto de evitar arbitrariedades para ambas partes.

La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, es de suma importancia para el desempeño de la entidades gubernamentales, ya que es la herramienta legal que regula los derechos y las obligaciones que tienen las partes que integran esta relación laboral, las condiciones en que los trabajadores deberán de desempeñarse, así como el actuar de los funcionarios públicos. Además de que se determinan los beneficios en relación a prestaciones y remuneraciones adicionales a los establecidos en los nombramientos, la seguridad social a la que se tiene derecho y demás beneficios.

Compañeras y Compañeros Diputados, entre los muchos objetivos que tenemos como legisladores está el ofrecer propuestas que apuesten a una mejora en beneficio de las Instituciones y de los que formamos parte de ellas.”

Que la Iniciativa presenta por presentada por el Diputado **Pascual Sígala Páez**, sustento su exposición de motivos sustancialmente en lo siguiente:

“Dentro del sistema federal existente en nuestro país, el Congreso del Estado de Michoacán, tiene como facultad legislar en las materias que le permite la



Constitución Federal, además, de armonizar la legislación local con la federal, para que el sistema jurídico funcione en beneficio de los ciudadanos, generando certeza en los procesos y evitando posibles contradicciones.

Con fecha 30 de noviembre del año 2012, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación diversas reformas realizadas por el Congreso de la Unión a la Ley Federal del Trabajo, que contemplan, entre otras cosas, períodos máximos para el pago de salarios vencidos con la finalidad de evitar que se prolonguen, dilaten o se obstaculice la sustanciación o resolución de un juicio laboral, redundando todo ello en una mejor administración de justicia para los trabajadores.

En el Estado de Michoacán, y en otras entidades del país, resulta lamentable, que en sus municipios, los Ayuntamientos que resultan electos en los procesos electorales, al momento de tomar posesión, muchos de ellos se encuentran con laudos millonarios, como resultado de las malas decisiones de administraciones anteriores o de asuntos mal atendidos. Los cuales no sólo afectan a los Municipios, sino que también generan complicaciones en los poderes del Estado que tienen que disponer de recursos para cumplir las resoluciones laborales que afectan las finanzas en su conjunto.

Éstas resoluciones que en materia laboral llegan años después, en muchas ocasiones, constituyen medidas dilatorias que se provocan para retardar las resoluciones, por ello, cuando los asuntos son resueltos por el Tribunal Burocrático, se pagan salarios caídos de muchos años, lo cual finalmente representa un grave deterioro en la Hacienda Pública Municipal y a las dependencias del Estado, ya que al cumplir las sentencias y pagar lo laudado viene a representar una merma en el presupuesto que reciben afectando la planeación y los planes de desarrollo, ya que para cumplirse las obligaciones, se dejan de realizar obras y servicios de calidad en las que, finalmente los únicos afectados son los ciudadanos.

Los Tribunales, tienen la enorme responsabilidad de cumplir con lo dispuesto con lo establecido en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el cual se dispone que la justicia sea pronta y expedita, que para ello cuenten con el personal necesario para que los asuntos sean resueltos rápidamente, y que al final del día, si las resoluciones son



condenatorias, sean los habitantes de los municipios sean los menos afectados.

En la actualidad, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios fue reformada con fecha 27 de junio de 2014, sin embargo, no se armonizaron dichas reformas, ni otras contempladas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, relativas a la terminación de la relación de trabajo, a la supletoriedad de la Ley Federal de Trabajo en cuanto al procedimiento laboral, la responsabilidad de las partes en caso de pretender la obstaculización de los procesos ante el tribunal, a la duración del cargo del representante del Gobierno y de los Trabajadores, así como a la experiencia necesaria para el presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, por lo que es necesario actualizar nuestros cuerpos normativos en la materia, para con ello generar certeza jurídica a los trabajadores al servicio del Estado.

Que dentro de los objetivos prioritarios del Congreso de Michoacán, destaca la elaboración y actualización de las disposiciones normativas que regulan las actividades de la Administración Pública Estatal.”

Que la Iniciativa presenta por presentada por la Diputada **Nalleli Julieta Pedraza Huerta**, sustento su exposición de motivos sustancialmente en lo siguiente:

“El acceso a la justicia ha dejado de ser una prerrogativa pensada y dotada por el Estado, para ser reconocido como un derecho fundamental consagrado a nivel constitucional, además de situarse como un elemento central de las políticas del sector judicial, conjuntamente con la exigibilidad y la efectividad de las garantías procesales, que en conjunto forjan las condiciones indispensables para la construcción de sociedades democráticas.

En este sentido, la concatenación del derecho a la justicia, a las garantías judiciales, el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva constituyen derechos humanos fundamentales en un sistema legal igualitario moderno que pretende garantizar y no solamente proclamar los derechos de todos, pues la sola titularidad de derechos carece de sentido si no existen mecanismos para su aplicación efectiva.



La tarea de generar las condiciones apropiadas que permitan la aplicabilidad de esos derechos fundamentales es concretamente del Estado, dependerá entonces de la efectividad de la norma y del sistema jurídico de que se trata; sin embargo, el resultado será reflejado por el grado de exigibilidad del derecho al acceso a la justicia y a la tutela judicial efectiva que la sociedad haga valer mediante procesos judiciales.

En este sentido, en materia laboral burocrática estatal, los tribunales son los órganos jurisdiccionales competentes para conocer y resolver las exigencias judiciales, ya sean sustanciales o formales que se deriven de violaciones que restrinjan el pleno goce de los derechos humanos. Bajo esta tesitura, el buen funcionamiento del sistema jurídico burocrático parte del derecho al acceso a la justicia, éste, abre eventualmente una gama de prerrogativas concatenadas que conducen a la justicia y a la reparación oportuna de la violación, no obstante, dicho resultado es únicamente si este acceso es bajo la interpelación del derecho a la tutela efectiva.

Como sostuvo el eminente jurista italiano Francesco Carnelutti, el acceso a la justicia es “el derecho a tener derechos”¹, pues a través de dicho derecho se orienta a dar garantía de la titularidad de los derechos de las personas, bajo las prerrogativas de igualdad, no discriminación y efectividad. Tales derechos no solo se encuentran previstos a nivel constitucional, sino que también se consolidan a nivel internacional, lo que hace que su exigibilidad y cumplimiento adviertan una doble dimensión e igual que la responsabilidad ante su incumplimiento por parte de los tribunales.

A nivel internacional, son distintos los instrumentos que reconocen el acceso a la justicia como parte de la protección y exigibilidad del cumplimiento de los derechos humanos. Entre ellos se encuentra la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana de Derechos Humanos. En particular, cuando se hace referencia a las condiciones de accesibilidad y eficacia de la justicia, es preciso enunciar los artículos indicativos de estos instrumentos internacionales, a saber:

El artículo 8.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos² sostiene que:

¹ Cappelletti Mauro y Bryant Garth, *El acceso a la justicia. La tendencia en el movimiento mundial para hacer efectivos los derechos*, México, Ed. Fondo de Cultura Económica, 1a ed. 1996, pp.13

² Consúltese en:
http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm



Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

Mientras que el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos³ dispone en su artículo 26:

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Ante esto conduce sostener que el sistema judicial juega un rol fundamental, al considerarse como un instrumento para la defensa efectiva de los derechos de las personas. Para ello, el Estado, a través de las tres funciones del poder gubernamental, debe actuar con firmeza en la eliminación de los obstáculos para el efectivo acceso a la justicia, que es el principio fundamental de todo sistema jurídico e implica no solamente que los ciudadanos puedan ejercer sus derechos, sino además, que sus conflictos sean solucionados adecuada y oportunamente.

En referencia a la tutela judicial efectiva, la Corte Interamericana de Derecho Humanos se ha pronunciado en los siguientes criterios jurisprudenciales que a la letra dicen:

Corte IDH. Caso Bulacio Vs. Argentina. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 18 de septiembre de 2003. Serie C No. 100, Párrafo 115

Argentina | 2003.

115. El derecho a la tutela judicial efectiva exige entonces a los jueces que dirijan el proceso de modo de evitar que dilaciones y entorpecimientos indebidos, conduzcan a la impunidad, frustrando así la debida protección judicial de los derechos humanos.

³ Consúltese en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>



Corte IDH. Caso Gutiérrez y Familia Vs. Argentina. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2013. Serie C No. 271, Párrafo 99 Argentina | 2013

99. Por otro lado, esta Corte ha señalado que "el derecho a la tutela judicial efectiva exige a los jueces que dirijan el proceso de modo a evitar que dilaciones y entorpecimientos indebidos conduzcan a la impunidad, frustrando así la debida protección judicial de los derechos humanos"[196], y que "los jueces como rectores del proceso tienen el deber de dirigir y encauzar el procedimiento judicial con el fin de no sacrificar la justicia y el debido proceso legal en pro del formalismo y la impunidad", pues de lo contrario "se conduce a la violación de la obligación internacional del Estado de prevenir y proteger los derechos humanos y menoscaba el derecho de la víctima y de sus familiares a saber la verdad de lo sucedido, a que se identifique y se sancione a todos los responsables y a obtener las consecuentes reparaciones"[197].

[196] Caso Bulacio Vs. Argentina, supra, párr. 115, y Caso Suárez Peralta Vs. Ecuador. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 21 de mayo de 2013. Serie C No. 261, párr. 93.

[197]Caso Myrna Mack Chang Vs. Guatemala. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2003. Serie C No. 101, párr. 211, y Caso De la Masacre de las Dos Erres Vs. Guatemala. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de noviembre de 2009. Serie C No. 211, párrs. 120 y 125.

Con la consideración de estos criterios, el pleno goce del derecho de acceso a la justicia y el derecho a la tutela judicial efectiva implica que el Estado provea y ponga al alcance de las personas recursos judiciales efectivos, tendientes a garantizar los derechos. Para su concreción, se requiere además una asistencia judicial que garantice un debido proceso por la vía de la igualdad de las partes en el ejercicio de sus derechos, es decir, la dotación de condiciones mínimas que permitan al interesado informarse y comprender el alcance de sus derechos, así como promover su participación y su capacidad de discernimiento jurídico sobre el proceso y las actuaciones judiciales.

Por lo anterior, y de manera particular se quiere una claridad absoluta en la norma que haga frente al proceso judicial ante el tribunal laboral en Michoacán, normativa que permita agilizar las acciones judiciales desde las diversas perspectivas, es decir, conferir un marco claro, preciso, idóneo, razonable e imparcial que aligere los procesos en el sistema de impartición de justicia.



De forma particular, la estructura laboral burocrática en el Estado de Michoacán se ha desarrollado progresivamente hasta instituir un instrumento legal que resguarda los principios para dar cumplimiento a los derechos sociales de los trabajadores consagrados en la Carta Magna, además de las bases procesales que permiten regular las relaciones laborales.

Por lo que respecta a la justicia laboral, en Michoacán se tiene como antecedente el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de 1940, abrogado en 1983 por la actual Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios. Este instrumento regula las relaciones laborales entre los trabajadores al servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y los municipios y los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, los Ayuntamientos y aquellos organismos descentralizados y empresas de participación estatal y municipal ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán, órgano jurisdiccional competente.

De este modo, se trata con cada norma robustecer el sistema jurídico a través de un acceso sin cortapisas a la justicia, que se traduzca en que las personas puedan comparecer durante todo el proceso judicial y tengan la posibilidad de que ese proceso cumpla los más altos criterios de objetividad y la consecuente conclusión justa, en todo el proceso hasta la ejecución de la sentencia y no limitado a la simple posibilidad de interponer una demanda, sino a la ejecución de laudos y asimismo, la reparación oportuna del daño.

Análisis Situacional

El artículo 123 de la Carta Magna contempla dos apartados importantes para entender el ámbito laboral del Estado Mexicano; apartados reglamentados respectivamente por la ley competente. En la presente iniciativa el interés se enfoca particularmente en el apartado B del mencionado artículo.

En este sentido, resulta conveniente puntualizar que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que, aquellos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, a diferencia de éstos, que, trabajan para instituciones de interés general; sin embargo, dicha diferencia no trastoca la esencia del derecho del trabajo bajo la óptica de la dignidad humana, de ahí que deba ser siempre tutelado con eficacia y legalidad.



En Michoacán se requieren cambios en materia de derecho laboral burocrático y sus garantías, pues resulta evidente que los problemas del funcionamiento del Tribunal de Conciliación y Arbitraje y sus procesos, radican justamente en su concepción, toda vez que la ley fue creada en una condición histórica que contrasta abismalmente con lo que actualmente se vive, lo cual se refleja en los vacíos legales que limitan tanto la efectividad de la misma ley, como el goce de los derechos.

En consecuencia, el interés de que el derecho burocrático persiga ineludiblemente un nuevo modelo de protección judicial precedido por la eficacia, la sencillez, la reparación oportuna, la imparcialidad y la certeza judicial para las parte; por lo anterior, Ley de Trabajadores al Servicio del Estado tiene que hacer frente al dinamismo social y sus exigencias judiciales.

Los problemas que alteran la efectividad de la justicia laboral en el Estado de Michoacán, se desprende de los factores y mecanismos anacrónicos previstos en la norma, por ello, se buscan modificar las condiciones de la impartición de justicia laboral bajo una óptica clara, garantista y eficaz, lo anterior, bajo el escenario del Estado Constitucional en donde el poder de las autoridades se encuentra limitado a las atribuciones que establece la ley, es decir, las autoridades sólo pueden realizar acciones que les están expresamente permitidas por las normas vigentes.

Propuesta

Con la presente iniciativa se busca instituir una estructura clara y precisa del proceso contencioso laboral burocrático en el Estado de Michoacán. Se posibilitan escenarios judiciales que fortalezcan los derechos ineludibles referentes al acceso a la justicia de manera efectiva.

Por lo que, es conveniente afianzar paradigmas procesales que trasciendan a una protección de derechos individuales y sociales, es decir, que la justiciabilidad laboral burocrática persiga la solución efectiva de problemas que van más allá de la línea procesal y que trastocan los límites del bienestar social de los michoacanos.

La presente propuesta también pretende reestructurar y fortalecer el esquema del Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán, así como aclarar y economizar el proceso judicial establecido por la Ley de los Trabajadores. Se propone segmentar en cuatro capítulos, aquello previsto en el Capítulo XVII de la referida ley, que lleva por título: Del Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Del procedimiento ante el mismo, esto, con el objetivo



de dar una organización clara a la norma. Se plantea organizar y a su vez agrupar, los derechos concretos referentes a la integración del Tribunal; a su competencia; su procedimiento y; finalmente, a la ejecución y sanción. De esta forma, se logrará esquematizar y facilitar al juzgador y al justiciable la efectividad del juicio, con el fin de suministrar a las partes procesales las herramientas adjetivas y sustantivas para el cumplimiento procesalmente efectivo de los recursos laborales burocráticos.

En concreto, la presente tiene como propósito responder al reto de la actualización e innovación requerida en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, y de manera paralela la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo en relación con la ejecución de laudos.”

Que la Iniciativa presenta por presentada por el Diputado **Roberto Maldonado Hinojosa**, sustento su exposición de motivos sustancialmente en lo siguiente:

“El desarrollo integral de nuestros Michoacanos es el tema prioritario en esta legislatura. Es nuestra responsabilidad como representantes de la sociedad velar porque los derechos humanos se respeten en toda su extensión. Como es sabido, nuestra Carta Magna cada uno de estos derechos, reconociendo la integridad humana como el eje fundamental para nuestro mejoramiento como sociedad. Por lo anterior, hoy quiero hablar de un tema sumamente importante, el tema de la seguridad social. Debemos hacer un llamado, para que nuestro gobierno asuma la responsabilidad de proporcionar los medios necesarios para brindar acceso a la asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y los servicios necesarios para el bienestar individual y colectivo de cada una de las personas en nuestro estado.

En el tema laboral, la presente iniciativa es resultado de una amplia consulta con los trabajadores y servidores públicos al servicio de las instituciones y los ayuntamientos en nuestro Estado, cuyas opiniones coinciden en la necesidad de reestructurar el sistema de seguridad social, para corregir sus deficiencias y así contribuir al mejoramiento constante de las condiciones de salud.

En la actualidad, nos damos cuenta que los derechos humanos no se respetan, pero en el marco de nuestros ayuntamientos, es necesario señalar que en el tema de la seguridad social, los empleados, ya sean de base, confianza o eventuales, no cuentan con estos servicios necesarios, por lo que hemos considerado que es elemental, que todos los trabajadores, sin



distinción de cargo o empleo, cuenten con este derecho que les permita disfrutar de un nivel de vida de calidad. La problemática ha persistido, aun cuando se ha hecho el llamado a los ayuntamientos, mismos que hacen caso omiso de la inscripción de los trabajadores en instituciones que les brinden la seguridad social que tanto necesitan ellos y sus familias.

Hoy, desde esta alta tribuna, nos hemos preocupados por las necesidades de los trabajadores ante la problemática en esta cuestión multicitada, y como legislador, estoy totalmente consciente de que los trabajadores enfrentan día a día riesgos de todo tipo, que además de afectar su integridad física, estos riesgos representarían un menoscabo para la economía de las familias que dependen de su salario.

Es por lo anterior, que hoy velamos por los trabajadores que no cuentan con este derecho social y humano, por lo que con esta iniciativa, los dotaremos de herramientas eficaces y eficientes para fomentar la formalidad y mejorar las condiciones de su vida y la de su familia, en función de hacer valer los derechos consagrados en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Con esta reforma buscamos solventar las deficiencias de nuestros ayuntamientos, otorgando la facultad a los mismos para subrogar y suscribir convenios de colaboración, por medio de licitación pública, con instituciones públicas o privadas, por lo cual, tendrán la obligación de cubrir las aportaciones que fijen las leyes en la materia, con la finalidad de que todos los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales.

Los diputados de esta LXXIII Legislatura reconocemos la noble labor de todos los trabajadores de nuestro estado y de nuestros municipios, siendo ellos la parte fundamental de nuestras instituciones. Queremos más y mejores condiciones para este sector tan importante”

Que la Iniciativa presenta por presentada por la Diputada **NALLELI JULIETA PEDRAZA HUERTA**, sustento su exposición de motivos sustancialmente en lo siguiente:

“A casi una década del comienzo de una serie de transformaciones en el sistema jurídico mexicano, los cambios siguen proyectándose en gran escala, exigiendo a su vez, ajustes precisos en las diversas ramas del derecho



procesal. De aquí, la necesidad de establecer criterios definidos y uniformes en los marcos normativos de las Entidades Federativas.

Se destaca de manera particular en la presente, la reforma laboral que se avecina con la eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de tal manera que, en Michoacán, al igual que en el resto de los estados de la nación, la justicia laboral recaerá en las facultades propiamente del Poder Judicial del Estado, en consecuencia, la administración de los recursos humanos al servicio del Estado, generaran del mismo modo, nuevos escenarios ante las constantes movildades en el ámbito de procuración de justicia.

La necesidad por instituir las diversas reformas y sus requerimientos, exigen la presencia de nuevos agentes para la ejecución de las tareas pretendidas para su ejecución, en consecuencia, lo anterior se torna también en un conflicto laboral competencia del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado, al tratarse de trabajadores al servicio del Estado.

Asimismo, se abre la posibilidad de ampliar los sectores laborales en la administración pública, es decir, se está generando un incremento de oportunidades de trabajo en el Estado en cualquiera de los ámbitos que impacten las adecuaciones legislativas; por tanto, las reformas judiciales no simplemente acarrearán progreso en lo que respecta a la impartición de justicia, sino también, abonarán al sector laboral en Michoacán.

Situación que amerita ser contemplada y articulada desde la propia ley que rige las relaciones laborales para este sector burocrático y, que tiene como objetivo garantizar los derechos laborales de los servidores públicos. Desde luego, estas bases legales deben ser congruentes con la realidad en la que opera, y también deben ser potenciadoras de las dinámicas sociales y económicas del entorno laboral del Poder Judicial del Estado, adaptándose a las circunstancias y a su vez ser capaces de impulsar el avance hacia los objetivos planteados por el legislador.

Análisis Situacional

Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, establece en su artículo cuarto⁴ dos clases de trabajadores: los de confianza y los de base. Ahora, la diferencia entre ambos radica de forma contundente en las actividades que se realicen al interior de la institución

⁴ Artículo 4o.- Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base.



de que se trate; la presente, retoma únicamente la parte de los trabajadores de confianza del Poder Judicial del Estado, previstos en la fracción III del artículo 5 de la referida Ley, misma que se advierte desfasada frente a la actualidad.

Como podemos ver, en principio, para determinar la calidad de ser o no ser un trabajador de confianza depende de qué tipo de actividades se realizan para el patrón. Tema que ha sido motivo de diversos criterios judiciales⁵

⁵ Época: Décima Época, Registro: 2011993, Instancia: Segunda Sala, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 32, Julio de 2016, Tomo I, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 71/2016 (10a.). Página: 771

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LOS ESTADOS Y MUNICIPIOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA. PARA DETERMINAR SI TIENEN ESA CATEGORÍA ES INDISPENSABLE COMPROBAR LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE ALGUNA DISPOSICIÓN NORMATIVA LES ATRIBUYA UN CARGO O FUNCIÓN CON ESE CARÁCTER.

Las leyes estatales que regulan las relaciones laborales entre los trabajadores y los titulares de las dependencias estatales y municipales, describen diversos puestos y funciones a los que se les asigna la calidad de confianza; sin embargo, si alguna ley, reglamento o cualquier otra disposición normativa de carácter general atribuye a un cargo o función la calidad excepcional referida, como acontece con la mayor parte de las legislaciones laborales de los Estados de la República Mexicana, ello no es determinante para concluir que se trata de un trabajador de confianza, pues no debe perderse de vista que, al constituir una presunción, admite prueba en contrario y al ser aplicable sobre todo a los hechos jurídicos, deben encontrarse plenamente demostrados, esto es, lo relativo a las actividades desplegadas por el trabajador, pues sólo así, el hecho presumido se tendrá por cierto, lo cual es coherente con el carácter protector de las leyes laborales hacia el trabajador, quien es la parte débil de la relación laboral. (Se transcriben referencias)

Esta tesis se publicó el viernes 1 de julio de 2016 a las 10:05 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 4 de julio de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.



concluyéndose que no importa el nombre que se le dé al puesto, sino por el contrario, lo que importa son las actividades que se lleven a cabo, no obstante lo anterior, podría ser interpretado deliberadamente ante la construcción de algún puesto que pueda llegar a ser considerado de confianza, sin serlo, entonces, para evitarlas es conveniente precisar aquellas categorías que por su propia naturaleza, no admiten interpretación.

Para abonar al tema, se cita el criterio judicial más reciente emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a la letra dice:

Época: Décima Época, Registro: 2013642, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 39, Febrero de 2017, Tomo III, Materia(s): Laboral, Tesis: I.9o.T. J/2 (10a.), Página: 2122.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. BASTA QUE DESARROLLEN ALGUNA DE LAS FUNCIONES DESCRITAS EN EL ARTÍCULO 5o., FRACCIÓN II, DE LA LEY RELATIVA, PARA SER CONSIDERADOS CON ESE CARÁCTER. *Del contenido del artículo 5o⁶.,*

⁶ TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

ARTICULO 5o.- Son trabajadores de confianza:

I. Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;

II.- En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

a).- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, sub-directores y jefes de departamento.

b).- Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y



permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

c).- Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.

d).- Auditoría: a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las Áreas de Auditoría.

e).- Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

f).- En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

g).- Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

h).- Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores; Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.

i).- El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías.

j).- Los Secretarios particulares de: Secretario, Sub-Secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

k).- Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

l).- Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos.

III.- En el Poder Legislativo:



A. En la Cámara de Diputados: Secretario General, Secretarios de Servicios, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Particulares, Secretarías Privadas, Subcontralores, Auditores, Secretarios Técnicos, Asesores, Consultores, Investigadores, Secretarios de Enlace, Titulares de la Unidad o Centro de Estudios, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, y el personal del Servicio de Carrera.

B. En la Auditoría Superior de la Federación: Auditor Superior, Auditores Especiales, Titulares de las Unidades, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Auditores, Visitadores, Inspectores, Asesores y Secretarios Particulares, Vigilantes, Supervisores de las áreas administrativas y técnicas.

C. En la Cámara de Senadores: Secretarios Generales, Tesorero, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Técnicos, Secretarios Particulares, Subcontralores, Auditores, Asesores, Consultores, Investigadores, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, Enlaces y Secretarías Privadas.

Con independencia del nombramiento expedido, en todos los casos a que se refiere esta fracción, será considerado trabajador de confianza cualquiera que desempeñe las siguientes funciones:

a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando.

b) Inspección, vigilancia y fiscalización: cuando estén considerados en el presupuesto de la Cámara de Diputados, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

c) Manejo de fondos o valores, cuando implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino.

d) Auditoría: a nivel de auditores y subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de la Contraloría o de las áreas de Auditoría.

e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Cámara de Diputados con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas



fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se advierte no sólo cuáles SON las categorías de los trabajadores al servicio del Estado, que tienen la calidad de confianza, sino además, una serie de funciones que también tienen esa naturaleza, como lo son, en su caso, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, entre otras; sin embargo, ello no implica que para considerar a un trabajador como de confianza, sea necesario que desempeñe simultáneamente todas esas atribuciones, pues esto dependerá de la naturaleza del trabajo que le sea asignado y, en todo caso, de la categoría que desempeñe; por lo que basta que realice alguna de éstas para tener tal carácter, ya que el precepto citado sólo es enunciativo en cuanto a ellas, mas no puede deducirse de él que deban forzosamente reunirse todas para que un trabajador al servicio del Estado pueda considerarse como de confianza, siendo suficiente que represente al patrón en alguna de esas actividades, sin que para ese fin se requiera necesariamente tener trabajadores a su cargo pues, como en el caso de la supervisión, ello resulta irrelevante.

Esta tesis se publicó el viernes 10 de febrero de 2017 a las 10:12 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 13 de febrero de 2017, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

Bajo esta tesitura, se puede definir que los trabajadores de confianza son todos aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, así como las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la institución, lo antes expreso de acuerdo a lo que establece el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo.

decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de la Cámara de Diputados con tales características.

f) En almacén e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios;

g) Todos aquellos trabajadores que desempeñen funciones que por su naturaleza sean análogas a las anteriores.

IV.- En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas;

⁷Artículo 9o.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de



Ahora bien, como se anunció y tomando en consideración las necesidades generadas por las reformas constitucionales tanto a nivel federal como estatal, y por lo que respecta a la fracción III del artículo 5 de la Ley de los Servidores Públicos del Estado de Michoacán de Ocampo, esta fracción, demanda ser modificada para acoplarse a las condiciones recientes del nuevo recurso humano que desempeña sus actividades en los ya existentes órganos de impartición de justicia, así como aquellos de nueva creación y que no se encuentran contemplados en la referida ley.

Propuesta

La presente iniciativa tiene como objetivo central actualizar la categoría de los trabajadores de confianza, respecto a la propia nomenclatura de los cargos considerados como tales y que, por motivo de las reformas han adoptado distintos nombres y, por otro lado, la inclusión de los recientes cargos que han venido emanando de la creación de órganos jurisdiccionales requeridos para la activación de las reformas, por ejemplo, las instituciones previstos para el Sistema de Justicia Penal Acusatorio y Oral y sus órganos para su implementación y actualización, así como los referentes a la justicias alternativa y restaurativa del Estado.

Esta iniciativa pretende brindar las garantías judiciales tanto para los trabajadores como para el resguardo del Poder Judicial de Estado, como ente de responsabilidad judicial, económica y social. Por ende, los trabajadores de confianza representan un tema sensible, tanto en su desempeño como trabajadores propiamente y como agentes que gozan de cierto poder de decisión para la función del órgano, por lo que, estos deben estar sujetos expresamente en la Ley y así evitar acciones u omisiones que contravengan a la legalidad de las facultades establecidas por las normas de la materia y, paralelamente salvaguardar la esfera individual de derecho fundamentales y sociales del trabajador.

En consecuencia se presenta a continuación el texto propuesto en comparación con el texto vigente:

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTA
---------------	-----------------

dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.



<p><i>ARTICULO 5o. Se entenderá como trabajadores de confianza todos aquellos que realicen funciones de dirección, vigilancia, fiscalización de orden general dentro de las Dependencias o bien que por el manejo de fondos, valores o datos de estricta confidencialidad deban tener tal carácter, de acuerdo a la siguiente clasificación:</i></p> <p><i>[...]</i></p> <p><i>III. En el Poder Judicial: Sin ser limitativa se considerarán como tales: El Secretario General de Acuerdos, el Subsecretario de Acuerdos, el Oficial Mayor, el Director del Instituto de Especialización, el Director de Administración y Desarrollo de Personal, el Director de Contabilidad y Pagaduría, los Titulares de los Juzgados de Primera Instancia, Municipales y de Tenencia; los Jurados y Árbitros; los Asesores y Secretarios Particulares; y, los Secretarios Auxiliares o Proyectistas de las Salas;</i></p> <p><i>[...]</i></p>	<p><i>ARTÍCULO 5o. Se entenderá como trabajadores de confianza todos aquellos que realicen funciones de dirección, vigilancia, fiscalización de orden general dentro de las Dependencias o bien que por el manejo de fondos, valores o datos de estricta confidencialidad deban tener tal carácter, de acuerdo a la siguiente clasificación:</i></p> <p><i>[...]</i></p> <p><i>III. En el Poder Judicial: Sin ser limitativa se considerarán como tales: El Secretario General de Acuerdos, el Secretario Ejecutivo del Consejo del Poder Judicial, el Secretario de Administración, el Contralor Interno, los Directores y Jefes de Departamento; los Titulares de los Juzgados de Primera Instancia, Menores y Comunes; los Secretario de Acuerdos, Secretarios Proyectistas, Actuarios y Notificadores de los diversos órganos jurisdiccionales de primera y segunda instancia; el Personal integrante del Sistema de Justicia Penal Acusatorio y Oral; los Asesores y Secretarios Particulares; así como aquellos trabajadores que hagan funciones análogas a las antes determinadas, independientemente de su denominación funcional.</i></p> <p><i>[...].</i></p>
---	---

Que la Iniciativa presenta por presentada por el Diputado **Raymundo Arreola Ortega**, sustento su exposición de motivos sustancialmente en lo siguiente:

“Los derechos humanos reconocidos en la constitución política de los estados unidos mexicanos y tratados internacionales en la materia, sin duda son importantes debido a la interdependencia de éstos, y entre el cúmulo de derechos humanos nos encontramos con principios que se encuentran



íntimamente ligados, como son el principio de supremacía constitucional, de legalidad y de certeza jurídica.

Ello en la inteligencia de que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se erige como el pilar fundamental del sistema jurídico y el parámetro de validez del resto de normas que lo integran, amén de ser, junto con las leyes del Congreso federal que de ella emanen; así como todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, la Ley Suprema de toda la Unión, según lo dispone el artículo 133 de la propia Constitución federal, que no contempla otra cosa sino la supremacía constitucional y la exigencia de que todos los ordenamientos y actos de autoridad se ajusten de manera estricta a su contenido.

Bajo esta tesitura todo el orden jurídico nacional y actuar de los entes de gobierno sin importar el nivel deben de ceñirse a lo que estrictamente mandata este cuerpo normativo supremo.

En este mismo sentido, no se podría cumplir con este principio si las normas ordinarias prescriben mandatos que contravienen expresamente la constitución, ya sea para normar la conducta de los gobernados o de las autoridades, rompiendo con ello de manera indefectible el principio de certeza jurídica a que nos referimos con antelación, verbigracia de que al existir antinomias se crea confusión entre las autoridades pero sobre todo entre los gobernados, violando los derechos humanos en perjuicio de estos últimos.

Es así, que en el artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se encuentra regulado uno de los derechos sociales como lo es el derecho al trabajo, marcando las directrices de las relaciones laborales entre los entes del estado de cualquier nivel y los trabajadores.

Sin embargo en dicho ordenamiento máximo del país se excepcionan de la existencia de una relación laboral a grupos, que por sus funciones suigeneris, se delimitan como relaciones de tipo administrativo y no laboral, como son:

Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, ya que establece que podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones además de que si la



autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.

En este sentido se colige de manera indefectible de que los elementos estatales señalados con antelación no gozan de una relación de tipo laboral estado empleado, sino de un tipo de contrato administrativo y de ahí que no tengan todos los beneficios con los que goza un empleado, como lo sería en su momento el demandar la reinstalación, ello a consecuencia de que en dicha reforma se consideró el fortalecimiento del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Esta reforma generó diversos conflictos sobre hermenéutica jurídica, lo cual sirvió para que el máximo tribunal de la nación hiciera una interpretación sistemática del ordenamiento constitucional antes señalado en relación al tipo de relación que guardan los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, y en tesis de jurisprudencia resolvió que ante conflictos que se susciten entre un ente del estado y cualesquiera de estos trabajadores, atendiendo a la naturaleza netamente administrativa, no es un tribunal laboral el que conocerá de esta controversia sino los tribunales contenciosos administrativos de la federación y los estados según el ámbito de jurisdicción que corresponda.

En este sentido tenemos que en la ley de los trabajadores al servicio del estado de Michoacán de Ocampo y sus municipios, ordenamiento normativo por antonomasia que regula las relaciones laborales de la burocracia, con los entes del estado y de los municipios de Michoacán, en su artículo 5º fracción I se establecen como trabajadores de confianza del poder ejecutivo a los Agentes del Ministerio Público, Jefes y Subjefes de las corporaciones policíacas y los elementos uniformados, y en su fracción V contempla como trabajadores de confianza del ayuntamiento al Comandante de Policía, Policías Preventivos y de Tránsito.

En este sentido la ley burocrática establece, de manera inconstitucional, una relación de tipo laboral de estos elementos con el estado, con todos los derechos que ello conlleva, y dando competencia al tribunal de conciliación y



arbitraje del estado de Michoacán, para dirimir las controversias que se susciten entre el estado y los agentes antes mencionados, violando con ello flagrantemente la constitución federal, rompiendo el principio de legalidad y certeza jurídica para los gobernados, ello en la inteligencia de que crea la posibilidad jurídica de que los elementos de seguridad y agentes del ministerio público recurran a tribunales del trabajo a defender sus derechos, cuando, como ya se manifestó, es el tribunal de justicia administrativa la que debe de conocer y en su caso dirimir este tipo de conflictos, dada la naturaleza administrativa de la relación jurídico contractual..

En consecuencia, a fin de que esta soberanía respete cabalmente la multicitada exclusión prevista en la fracción XIII, del apartado B, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y dar una certeza jurídica a los gobernados en específico a agentes del ministerio público y elementos de seguridad estatal y municipal de cuál es la vía correcta para defender sus derechos y en consecuencia no generar al estado conflicto sobre cual autoridad jurisdiccional debe de conocer este tipo de asuntos:"

Que la Iniciativa presenta por presentada por el Diputado **Eduardo García Chavira** sustento su exposición de motivos sustancialmente en lo siguiente:

"En la actualidad existe un número significativo de personas que por muchos años han venido trabajando por contrato en los tres Poderes del Estado de Michoacán, sin que al día de hoy tengan certeza jurídica respecto a la obtención de una base definitiva. Además existen también un número considerable de trabajadores que han venido terminando sus relaciones laborales por su antigüedad laboral, dejando la disposición del espacio sin que este haya nombrado para que otras personas conforme a sus méritos y tiempo de trabajo puedan cubrir dichas bases.

Por mencionar un ejemplo de lo anterior, el caso los trabajadores del Poder Judicial y quienes fueron los que tuvieron el primer acercamiento para exponerme su caso, en el cual actualmente existen más de cincuenta plazas no cubiertas y que pudieran ocuparse por derecho laboral, con la aclaración oportuna, que esto no implica la creación de nuevas plazas, es solamente el complementar y sustituir las ya existentes.

Cabe resaltar que los sindicatos se conforman de trabajadores de base, de tal manera que cuando éstos dejan de prestar sus servicios y sus lugares quedan



vacantes o disponibles, la ley vincula al patrón a sustituirlos, pero además, reconoce el derecho de los sindicatos para participar en ese proceso de sustitución, ya sea proponiendo personas idóneas o en su defecto ser garante de que el patrón designe personas con el perfil adecuado.

Por contradictorio que lo parezca existen actualmente claras violaciones a los derechos humanos y laborales de los trabajadores al servicio del Poder Judicial del Estado y también de los otros Poderes, ya que, por un lado, la parte patronal considera que no existe un marco legal para reconocer la estabilidad laboral de sus empleados de contrato y por el otro, no sustituye las bases que van quedando libres o vacantes.

Respecto a los trabajadores de contrato, la parte patronal transgrede también el contenido del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que si vencido el término que se hubiese fijado en un contrato por tiempo determinado y subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, esto se debe a que tácitamente la parte patronal reconoce que el trabajo es permanente y no eventual, pero en este caso el Poder Judicial considera que no tiene un marco normativo para reconocer este derecho y sigue violando los derechos humanos y laborales de los trabajadores de contrato, toda vez que año tras año los hacen firmar contratos por tiempos determinados, los cuales en ocasiones les van renovando a su vencimiento, cuando lo que jurídicamente lo que procede es buscar un vía legal para cubrir las bases vacantes y garantizar así la estabilidad laboral.

A efecto de evitar prácticas que atentan contra los derechos laborales de los trabajadores, es necesario que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado se reforme urgentemente y adopte un criterio similar a la Ley Federal de la materia.

Tal como lo establece el artículo 6º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que dispone:

*“Son trabajadores de base: Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán **inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente**”.*



Como puede apreciar a la lectura, a nivel federal solamente se requieren seis meses de servicios sin nota desfavorable en el expediente para que un trabajador de nuevo ingreso adquiera la inamovilidad o estabilidad en el empleo, o lo que es lo mismo, la base.

La presente iniciativa beneficiaría directamente a todos los trabajadores de base al servicio del Estado, en sus Poderes y ayuntamientos. Con la firme convicción de un servidor de que los sindicatos justifican su permanencia cuando realmente buscan el beneficio conforme a derecho de sus agremiados.”

Los diputados integrantes de estas Comisiones dictaminadoras, al realizar el estudio y análisis de las Iniciativas presentadas ante el Pleno del H. Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, consideramos pertinente acumularlas para efecto de realizar un análisis, estudio y dictamen conjunto, con la finalidad de tener los elementos necesarios para determinar lo procedente:

Es por ello que las Comisiones dictaminadoras consideramos que del estudio y análisis realizado, de las Iniciativas en estudio de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, destaca que el derecho laboral se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata de un conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que interviene en una relación de trabajo.

Es importante determinar que varias son las fuentes de las que debe el citado derecho laboral para desarrollarse y establecer la justicia que estima pertinente, destacando la Constitución, los contratos de trabajo, los tratados internacionales existentes y ley o los reglamentos.

De esta manera todos los ciudadanos entendemos por trabajo, se puede utilizar de dos maneras por un lado la acción que realiza una persona que está ocupando de llevar una serie de tareas ya sea a nivel físico o intelectual, por el cual recibe una retribución o sueldo económico, ya sea semanal, quincenal o mensual.

La relación de trabajo entre quien ofrece empleo y el trabajador está condicionada y respaldada por diferentes leyes y convenios, aunque también hay en la vida cotidiana casos de lo que se denomina “trabajo negro” que son conocidas como las



contrataciones efectuadas de forma ilegal que permite explotar y lucrar con los trabajadores.

Como hecho social, el trabajo contempla el establecimiento de relaciones que no son simétricas. El empleador, quien contrata a un trabajador, cuenta con una fuerza y responsabilidad que el empleado.

El Artículo 123 *tiene su origen en la Constitución de 1917, dividiéndose en los años 1930, 1970, y 1980, se divide en dos apartados "A" que regula las relaciones laborales entre trabajadores y patrones en general, su ley reglamentaria es la Ley Federal del Trabajo y el apartado "B" que regula las relaciones laborales burocráticas, que se regulan por la Ley Federal Burocráticas en el caso de los trabajadores de la federación y de las Leyes Burocráticas de las Entidades Federativas* considerado en su momento como pionero a nivel Latinoamericano, en cuanto a logros de garantías y prestaciones laborales alcanzados por la sociedad mexicana se refiere, hoy en día ha querido ser modificado, ya sea para ampliar éstos, o en su caso, para delimitar algunos de los alcances de plasmados en dicha disposición.

El principio de irrenunciabilidad de derechos, es que ningún trabajador pueda llevar a cabo la renuncia de los derechos que se le establecen como tal por parte de la legislación laboral, supone que no puede trabajar más hora de las que están establecidas un que tampoco renuncie a cobra menos de lo que está estipulado.

El sistema laboral mexicano descansa en una concepción presumiblemente tutelar de la Ley a favor de los trabajadores.

Es considerado que un trabajador sea de confianza dependiendo de la naturaleza de las funciones que desempeñe y no de la designación que de la empresa o el patrón y aquellos trabajadores que no sean de confianza serán considerados de base o trabajadores ordinarios, y son los que reciben las órdenes y la supervisor por parte del patrón y de los trabajadores de confianza.

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto, aquellos que realicen función de *dirección, vigilancia, fiscalización*.

Se entenderá por dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e



implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.

Inspección, vigilancia y fiscalización, exclusivamente a nivel de las jefaturas y subjefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza; y,

Por manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. Quedando el personal de apoyo excluido.

En el artículo 5º de la presente Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipio establece claramente quienes son los trabajadores de confianza y sus características, lo cual sufrió una modificación este artículo adaptándolo a la realidad social y jurídico que en la actual nos rige;

Dentro del Poder Ejecutivo, se eliminó la figura del Subprocurador ahora recibe el nombre del Fiscal Regional y Especial; debido a la nueva organización y funcionamiento del poder ejecutivo;

En el Poder Legislativo: Se eliminó la figura del Oficial Mayor, debido a que actualmente el Poder legislativo ya no se cuenta con esta figura, cambiándose por la Secretaria de Finanzas y Administración, la nueva figura refiriendo a los Secretarios única y exclusivamente en relación a el Secretario Técnico de la Secretaria de Servicios Parlamentarios, el Secretario Técnico de la Secretaria de Administración y Finanzas y el Secretario Técnico de la Auditoria Superior de Michoacán, únicamente omitiendo a los secretarios de las Comisiones que integran este Poder ya que no manejan los tres elementos necesarios para que figuren como trabajadores de confianza como lo son de *dirección, vigilancia, fiscalización*.

Adicionando el artículo 101 Bis, trabajo realizado por los diputados integrantes de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y Gobernación consideraron necesario e importante señalar de que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje deberá emitir un acuerdo admitiendo la demanda si procede conforme a derecho, así como previniendo a las partes, y señalando la competencia o incompetencia del Tribunal para conocer de la materia en mención, puesto que ningún tribunal puede negarse a conocer de un asunto sino por considerarse incompetente expresando en su resolución los fundamentos legales en que se apoye.



Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en los artículos 44 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo y 52 fracción I, 62 fracciones V y XIII, 71, 79, 93, 244, 245 y 246 de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, las y los Diputados integrantes de las comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Gobernación, nos permitimos presentar al Pleno de esta Legislatura, para su consideración y en su caso aprobación dictamen con siguiente proyecto de:

DECRETO

ÚNICO.- Se **reforman** las fracciones I, II, III, IV y V del artículos 5º, los artículos 6º, 7º, 8º, 10, 20, 40, 41, 92, 93 fracción III, y párrafo segundo, 94 párrafo I, 97, 101, fracción III, IV, 102, 104 párrafo I, 107, 109, 110 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117; Se **adiciona** la fracción IV del artículo 61, 90 párrafo II y III, el capítulo XVIII y su denominación; un tercer párrafo del artículo 93, segundo párrafo del 94, fracción V del artículo 101, 101 Bis, II párrafo del artículo 104, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 5º. ...

I. Dentro del Poder Ejecutivo: Los titulares de las dependencias básicas, que establezca la Ley Orgánica de la Administración Pública; los Secretarios Particular y Privado del Gobernador; el Fiscal Regional y Especial; Directores, Subdirectores y Jefes de Departamentos; Secretarios Particulares, Técnicos y Asesores de los titulares de las dependencias básicas, y el Oficial del Registro Civil;

II. Dentro del Poder Legislativo: **Secretarios, Directores Generales, Directores, Jefes de Departamentos, Asesores, Auditor Superior, Auditores Especiales Visitadores o Auditores y Contralor Interno, Secretario Técnico de la Secretaría de Servicios Parlamentarios, el Secretario Técnico de la Secretaría de Administración y Finanzas y el Secretario Técnico de la Auditoría Superior de Michoacán.**

III. En el Poder Judicial: Sin ser limitativa se considerarán como tales: El Secretario General de Acuerdos, el Oficial Mayor, el Director del Instituto de Especialización, el Director de Administración y Desarrollo de Personal, el Director de Contabilidad y Pagaduría, los Titulares de los Juzgados de Primera Instancia, Municipales y de Tenencia; los Asesores y Secretarios Particulares; y, los Secretarios Auxiliares;



IV. En los Organismos Descentralizados y Empresas de Participación Estatal: Los Directores Generales y Subdirectores; Jefes de Departamentos, Asesores, Secretarios Particulares y **análogos**; y,

V. En los Ayuntamientos: El Secretario, Tesorero, Cajero, Oficial Mayor, Comandante de Policía, Policías Preventivos y de Tránsito, Directores y Jefes de Urbanística y Secretario Particular y **análogos**.

ARTÍCULO 6º. Los trabajadores de base serán los no incluidos en el artículo anterior, serán inamovibles, de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución **de las plazas vacantes o de nueva creación** será decidida por el titular de la Dependencia **dentro de los seis meses siguientes a la fecha de terminación de la relación laboral** oyendo al Sindicato.

Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente.

ARTÍCULO 7º. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exige su naturaleza.

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exige la naturaleza del trabajo que se va prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Al término de la vigencia del contrato por tiempo determinado, la Dependencia y/o Entidad contratante deberá pagar al trabajador las prestaciones proporcionales al tiempo de prestación de los servicios.

ARTÍCULO 8º. Lo no previsto por esta Ley o disposiciones especiales se aplicará supletoriamente, y en su orden, **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y la Ley Federal del Trabajo**, la, costumbre, el uso, **la jurisprudencia**, los principios generales de derecho y la equidad.



ARTICULO 10. Los mayores de quince años, tendrán capacidad legal para prestar libremente sus servicios, percibir el sueldo correspondiente, y ejercitar las acciones derivadas de la presente Ley.

ARTICULO 20. Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces por **semana**.

ARTÍCULO 40. Cuando un trabajador resulte cesado injustamente tendrá derecho a optar **por una de las siguientes acciones:**

- a) Reinstalación en el puesto o cargo que desempeñaba con todas las prestaciones que disfrutaba, **a razón de las que correspondan a la** fecha en que se realice la reinstalación y en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando;
- b) Indemnización con el importe de tres meses de salario que gozaba al momento del cese.

ARTÍCULO 41. En el caso del artículo anterior, si en el juicio correspondiente no comprueba la entidad o dependencia la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, tratándose de los incisos a) y b) del artículo anterior, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones. En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces de valor diario **de la unidad de medida y actualización**.

Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago



de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

ARTICULO 61. ...

I. ...

II. Ejercer la función de comercio, con fines de lucro;

III. Ejercer cualquier tipo de violencia sobre los trabajadores, para obligarlos a que se sindicalicen; y

IV. Convocar a sus agremiados para realizar actividades que pongan en riesgo su integridad, así como violentar sus derechos humanos.

ARTICULO 90....

Los representantes del Gobierno Estatal y de los trabajadores al servicio del Estado o **municipio**, durarán en su cargo un periodo de 3 años y podrán ser removidos libremente por quienes los designaron.

En el periodo inmediato siguiente, la designación del representante de los Trabajadores, no deberá ser de la misma organización sindical del que concluye.

ARTÍCULO 92. El Presidente del Tribunal durará en su cargo hasta 3 años y disfrutará de los emolumentos que fije el Presupuesto de Egresos del Estado, **pudiendo ser ratificado por un periodo más y ser revocado por los representantes por causas graves previstas en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo.**

CAPÍTULO XVIII

INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

ARTÍCULO 93. ...

I y II...

III. No haber sido condenado por delito doloso.



El presidente deberá **tener la licenciatura en derecho, cédula profesional, contar cuando menos con cinco años de ejercicio profesional, experiencia acreditable en materia laboral y tener treinta años cumplidos al día de su designación;**

El representante de los Trabajadores deberá haber servido al Estado o **Municipio** como empleado de base, por un período no menor de cinco años, a la fecha de la designación.

ARTÍCULO 94. El Tribunal contará con un Secretario de Acuerdos, Actuarios y el personal que sea necesario. Los empleados del Tribunal **no deberán ser sindicalizados** y estarán sujetos a la presente Ley; pero los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de la misma, serán resueltos por las autoridades locales del trabajo.

El Secretario deberá tener la **licenciatura en derecho**, con **experiencia acreditable en materia laboral.**

ARTÍCULO 97. Tan pronto reciba la **demanda o el primer escrito** relativo a un conflicto **individual**, colectivo o sindical, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje citará a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes a una audiencia de conciliación que deberá llevarse a cabo dentro del término de tres días contados a partir de la fecha de la citación. En esta audiencia procurará avenir a las partes; de celebrarse convenio, se elevará a la categoría de laudo **ejecutoriado**. Si no se avienen, remitirá el expediente a la Secretaría de Acuerdos del Tribunal para que se proceda al arbitraje de conformidad con el procedimiento que establece este capítulo.

ARTÍCULO 101. ...

I y II...

III. Una relación de los hechos;

IV. La indicación del lugar en que pueden obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que se funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin; y,

V. Los documentos que acrediten la personalidad de su representante sino concurre personalmente, y podrá acompañar las pruebas que disponga.

ARTÍCULO 101 Bis. El Tribunal dictará acuerdo admitiendo la demanda si **procediere conforme a derecho.**



En caso de existir alguna irregularidad en el escrito de demanda, señalará los defectos u omisiones en que se haya incurrido y prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días hábiles.

La demanda se desechará de plano cuando sea notoriamente frívola o improcedente.

Si de la demanda, resulta a juicio del Tribunal, su incompetencia la declarará de oficio o a petición de parte.

ARTÍCULO 102. La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de cinco días **hábiles** contados a partir del siguiente de la fecha de su notificación, **y su contenido será en los términos del artículo anterior.** Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el Tribunal se ampliará el término en un día más por cada 100 Kms. de distancia o fracción que exceda de la mitad.

ARTÍCULO 104. En el caso de no lograrse el arreglo conciliatorio, el Tribunal, tendrá a las partes como inconformes y concederá el uso de la palabra al reclamante o a su representante legal para que ratifique, rectifique o amplíe su escrito inicial de demanda, en cuya ampliación sólo podrá aportar nuevos datos respecto a los hechos o incluir mayores prestaciones, sin poder demandar en ese acto a quien no haya incluido en su escrito inicial. Se concederá a las partes el derecho a la réplica y contrarréplica.

En seguida se abrirá el período de ofrecimiento y **admisión** de pruebas; el Tribunal **recibirá y** calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente **improcedentes**, contrarias a la Ley, **y** a las buenas costumbres o que no tengan relación con la litis. Acto continuo, señalará el orden de su desahogo, primero, las del actor y después las del demandado en la forma y términos que el Tribunal estime oportuno tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento.

ARTÍCULO 107. En la **etapa** de desahogo, sólo se **atenderán** las pruebas admitidas, a **menos** que se refieran a hechos supervenientes, en cuyo caso, se dará vista a la contraria antes de resolver lo procedente. Se exceptúan las relativas a las tachas de testigos.

ARTÍCULO 109. El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en **el** laudo las



consideraciones en que se funde **la** decisión.

ARTÍCULO 110. Antes de pronunciarse el laudo, el Tribunal podrá solicitar mayor información para mejor proveer en cuyo caso acordarán la práctica de las diligencias necesarias.

ARTÍCULO 111. Se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada, a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. El Tribunal, de oficio o a petición de parte, una vez transcurrido este término declarará la caducidad.

No operará la caducidad si está pendiente de dictarse **acuerdo o** resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia o la recepción de informes o copias que se hubieren solicitado.

ARTÍCULO 112. Las cuestiones que se susciten sobre personalidad de las partes o personería de sus representantes, o nulidad de actuaciones, se determinará en la vía incidental y serán resueltas de plano.

ARTÍCULO 113. El Tribunal sancionará las faltas de respeto que cometan las partes o quienes intervengan, ya sea por escrito o en cualquier otra forma. Las sanciones consistirán en amonestación o multa. Esta no excederá cinco veces el valor diario de la **Unidad de Medida y Actualización**.

ARTÍCULO 114. Cualquier término no especificado en esta Ley, será de tres días hábiles.

ARTÍCULO 115. El Tribunal de Conciliación y Arbitraje no podrá condenar el pago de costas.

ARTÍCULO 116. Los miembros del Tribunal de Conciliación y Arbitraje no podrán ser recusados pero deberán de excusarse de conocer de los juicios en que intervengan, en los casos en que los una parentesco consanguíneo hasta el tercer grado en línea recta, o colateral hasta el cuarto grado con alguna de las partes, debiendo entrar en funciones el suplente.

ARTÍCULO 117. El personal del Tribunal está impedido para actuar como apoderado, representante, asesor o abogado en asuntos particulares en materia de trabajo en tanto sean servidores públicos al servicio de este.

Toda persona que desempeñó un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza



Honorable Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo
Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y
Comisión de Gobernación



en el Tribunal serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones, quienes serán considerados de confianza.

TRANSITORIOS.

PRIMERO. Este decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Michoacán de Ocampo.

SEGUNDO. Remítase el presente Decreto al Titular del Poder Ejecutivo del Estado, para su conocimiento y efectos legales correspondientes.

Palacio del Poder Legislativo, Morelia Michoacán a 22 de marzo de 2018.

COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Dip. Juanita Noemí Ramírez Bravo.
Presidenta

Dip. Eloísa Berber Zermeño
Integrante

Dip. Enrique Zepeda Ontiveros
Integrante

COMISIÓN DE GOBERNACIÓN

Dip. Mario Armando Mendoza Guzmán
Presidente



Honorable Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo
Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y
Comisión de Gobernación



Dip. Andrea Villanueva Cano
Integrante

Dip. Antonio García Conejo
Integrante

Dip. Ángel Cedillo Hernández
Integrante

Dip. Ernesto Núñez Aguilar
Integrante

Las firmas que obran en la presente hoja, forman parte integral del dictamen de la Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios Reunión de Trabajo de Comisiones Unidas de fecha 22 de marzo de re 2018 dos mil dieciocho. -