



DECRETO # 616

H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

LA HONORABLE SEXAGÉSIMA CUARTA LEGISLATURA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE ZACATECAS, EN NOMBRE DEL PUEBLO, DECRETA

RESULTANDOS:

Mediante el memorándum número 1791, del 4 de junio de 2024, la Presidencia de la Mesa Directiva turnó, a la Comisión que suscribe, las iniciativas que se precisan a continuación:

PRIMERO. En sesión ordinaria celebrada del 14 de septiembre de 2021, se dio lectura a la iniciativa con proyecto de decreto mediante el cual se reforma la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, en materia de licencia por muerte de un familiar, presentada por las Diputadas Roxana del Refugio Muñoz González y Gabriela Evangelina Pinedo Morales.

Las diputadas iniciantes sustentaron su propuesta en la siguiente



H. LEGISLATIVA
DEL ESTADO

Exposición de motivos

La seguridad social es una institución nacida de la solidaridad humana, que se manifiesta en la reacción de ayudar a personas o grupos en estado de necesidad. En México, este concepto se originó tras el triunfo de la Revolución mexicana en 1910 y se consagró en el la Constitución de 1917, ordenamiento que fue señalado como el máximo referente en derechos y seguridad social a nivel mundial.

La seguridad social es un derecho humano, mismo que se encuentra plasmado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 22, al establecer que:

Artículo 22.- *Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.*

En Zacatecas, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Zacatecas (ISSSTEZAC) es la institución más importante en materia de seguridad social y que al igual que su homóloga a nivel federal, encuentran su fundamento jurídico en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, siendo la institución encargada de proporcionar los servicios de seguridad social a los trabajadores al servicio del Estado, a través de:

- Cubrir los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

En este orden de ideas, queda manifestado de acuerdo a la Ley que todo trabajador afiliado al ISSSTEZAC tiene derecho a licencias como permisos de ausentismo laboral por causas de fuerza mayor. Asimismo, otro ordenamiento que estipula estas licencias en beneficio del sector laboral en la entidad, es la Ley de Servicio Civil del Estado de Zacatecas, ley que tiene por objeto: normar la relación de



trabajo entre los Poderes del Estado, dependencias del Poder Ejecutivo, municipios, entidades paramunicipales, y las de la administración pública paraestatal a que se refiere la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado, con sus respectivos trabajadores.

H. LEGISLATURA DEL ESTADO

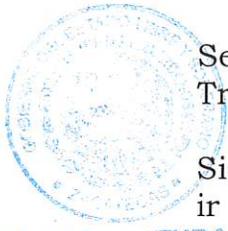
Por otra parte, es importante estipular que el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores, así como para sus familiares dependientes.¹

Como ya se ha expuesto, la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas es el marco normativo para la regulación entre las entidades públicas a través de sus titulares, así como las y los trabajadores a su servicio, cumpliendo con lo establecido en materia de derecho laboral y el artículo 123 Constitucional. En este sentido la Ley en comento define al trabajador como: *“todo servidor público que presta un trabajo personal subordinado, físico o intelectual, o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido, o por figurar en las nóminas de salario de las y los trabajadores temporales”*.

En síntesis, en el estado de Zacatecas se cuenta con un ordenamiento jurídico que tiene a bien reglamentar y regular la relación entre las y los trabajadores con las entidades públicas del estado, para el correcto funcionamiento de la entidad y de esta forma fomentar los mejores resultados a favor de las condiciones económicas de la entidad.

Sin embargo, el ordenamiento en comento aun contiene imperfecciones que van en detrimento de las y los trabajadores, por ejemplo, no reconoce la obligación de los titulares de otorgar permiso en términos de las Condiciones Generales de Trabajo por razones de carácter personal del trabajador, tal como sí se reconoce en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, el Título

¹ Artículo 3o de la Ley Federal del trabajo.



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

Segundo denominado "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares", Capítulo IV.

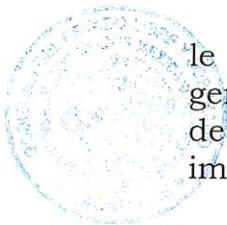
Sin duda alguna, las leyes son mejorables, pero nunca para ir hacia atrás, por ello se deben impulsar cambios a la normatividad en materia laboral para que se reconozca al derecho de luto y el permiso laboral por enfermedad y accidentes para las y los trabajadores a efecto de guardar la memoria de los seres queridos y restablecerse del golpe emocional, espiritual y anímico de las personas al sufrir la pérdida.

Es de suma importancia asegurar a las y los trabajadores condiciones que procuren su salud integral y su estabilidad laboral. En esa lógica, la salud mental de las y los trabajadores debe ser salvaguardada concediendo, en este caso, el tiempo necesario para que puedan asimilar las consecuencias psicológicas a la pérdida de algún ser o familiar cercano.

El duelo es la etapa posterior a la pérdida de una persona con la que sentimos un vínculo emocional y es absolutamente necesario para reorganizarnos sentimental y socialmente. Es adaptarnos al hecho de que la persona se ha ido y es necesario emprender el camino con dicha ausencia, asimismo, aunado a lidiar con la pena de la pérdida, se deben atender las necesidades propias del deceso, como el funeral, el sepelio, los eventos religiosos y trámites legales.

En este orden de ideas, se debe tomar en cuenta que se requiere tiempo para reorganizar la rutina de aquellas personas que pasan por la pérdida de un ser querido. Aunque estas circunstancias parecieran normales y por ende no trascendentes, es una realidad que, las y los trabajadores que atraviesan por este doloroso proceso necesitan de tiempo para atender lo que conlleva la muerte de un familiar.

Asimismo, la normatividad debe contemplar el permiso para la o el trabajador por el accidente o enfermedad grave de un familiar, son casos de fuerza mayor, que por su naturaleza no pueden ser previstos o programados, sin embargo, son sucesos que se presentan a diario en el mundo laboral pero que no se encuentran reguladas, por lo que la o el trabajador quedan indefensos al no contar con normas que



le permitan atender este tipo de casos fortuitos sin que le genere una disminución en su pago de nómina, debido al descuento que se les aplica. Además de los gastos que implican el accidente o enfermedad grave que se suscite.

H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

Por tal motivo, la presente Iniciativa de Decreto propone reformar la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, en materia de permiso por luto y/o accidentes de familiares de las y los trabajadores. Se adiciona una fracción XVI al artículo 69 de la Ley en comento, a fin de estipular como obligación de las titulares y los titulares de las entidades públicas, en las relaciones laborales el conceder a las y los trabajadores permiso laboral por muerte, accidente o enfermedad de algún familiar dentro del primer grado por consanguinidad o afinidad, por un plazo de 3 días hábiles con goce de sueldo. Estos días serán aquellos inmediatos al suceso.

Asimismo la adición de un segundo párrafo de la misma fracción y artículo es para establecer que la o el trabajador deberá justificar el evento y dispondrá de quince días hábiles, a partir de su reingreso, para presentar al patrón, o a quien este designe, copia de documento que conste tal suceso.

Estos permisos laborales, por luto, accidente o enfermedad deben ser un derecho de las y los trabajadores, el propósito de la iniciativa es evitar que el cumplimiento de las obligaciones laborales pueda anular o impedir el desempeño de los deberes sociales y familiares de asistencia y compañía que surgen en este tipo de casos.

Como antecedente normativo el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) en su artículo 55, fracción III de las Condiciones Generales de Trabajo prevé la licencia con goce de sueldo por cinco días hábiles; para el trabajador de dicha institución, por fallecimiento de un familiar en primer grado, con parentesco por consanguinidad, afinidad o su cónyuge. Por ello y fundamento de la presente es que se debe actualizar la normatividad en la materia para reconocer estos derechos de las y los trabajadores del Estado de Zacatecas.

Es necesaria una mayor sensibilidad cuando la o el trabajador tengan la necesidad, por causa de fuerza mayor, para ausentarse del centro de trabajo, en ese sentido es



necesario la modificación de la Ley para establecer como una obligación del patrón ceder estos permisos laborales sin menoscabo del sueldo laboral.

SEGUNDO. En sesión ordinaria celebrada del 14 de octubre de 2021, se dio lectura a la iniciativa con proyecto de decreto mediante el cual se reforma la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, en materia de licencia de paternidad, presentada por el Diputado José Xerardo Ramírez Muñoz.

El diputado iniciante sustentó su propuesta en la siguiente

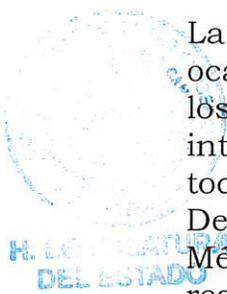
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La reforma constitucional en materia de Derechos humanos de 2011, contribuyó en gran medida para crear una nueva cultura del respeto y garantía a estos; poniendo al centro la atención y salvaguarda de la dignidad de las personas.

Esta reforma, representó el avance jurídico más importante que ha tenido México para optimizar el goce y ejercicio de los derechos humanos en todos los ámbitos de la vida diaria de los mexicanos.

Derivado de ese cambio a la carta magna, se estableció que en México todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos por ella y aquellos que sean ratificados en los tratados internacionales de los que el país sea parte; tal circunstancia generó un cambio tan positivo como profundo en el funcionamiento del Estado mexicano y sus instituciones.

Como sabemos, la propia reforma constitucional mencionada obliga a todas las autoridades a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia a las personas.



La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en diversas ocasiones se ha pronunciado sobre la forma de incorporar los derechos humanos laborales incluidos en los tratados internacionales dentro del marco jurídico mexicano, y que todas las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sean vinculantes para los jueces en México al momento de resolver alguna controversia al respecto.

Bajo la óptica de ese principio de igualdad, el Estado tiene que velar para que sus actos o los que realicen los particulares no constituyan un atentado directo o indirecto a estos derechos humanos fundamentales.

Estamos convencidos que, al implementar una modificación en el marco jurídico de nuestro estado en materia de igualdad de derechos entre hombres y mujeres en materia laboral, permitirá el cierre de las brechas entre mujeres y hombres en el empleo, en organizaciones públicas y privadas.

Actualmente, el artículo 132, fracción XXVII Bis, de la Ley Federal de Trabajo, establece la obligación del patrón de otorgar una licencia de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo a los padres que trabajan al momento de que nace su hijo. De igual manera, para los casos de un proceso de adopción.

Sin embargo, en fecha reciente la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha colocado a la vanguardia como una de las instituciones públicas con las mejores prácticas en materia de igualdad de género en el continente americano, ya que, mediante el Acuerdo General de Administración Número X/2021, emitido por el Consejo de la Judicatura se permite y autoriza para que los trabajadores de la Corte gocen de licencias de paternidad por igual término que las de maternidad, a partir del 1 de octubre del presente año.

Al ser autorizadas estas licencias de paternidad, sin duda se combaten los estereotipos de género que presumen que las mujeres deben ser las responsables directas de la crianza y cuidado de los hijos, imponiéndoles así cargas de trabajo no remunerado que durante años han constituido un obstáculo para su desarrollo económico y profesional.



Ante este escenario, como legisladores no podemos permanecer estáticos a los criterios en materia de igualdad laboral entre hombres y mujeres; consideramos que, es imperativo modificar nuestro marco legal laboral para poder lograr una corresponsabilidad de las madres y padres trabajadores en el cuidado de los hijos, sentando las bases de una mayor igualdad sustantiva.

Actualmente, la ley del Servicio Civil de nuestro Estado, contempla la posibilidad de otorgar licencias de paternidad a todos los padres trabajadores en ciertos casos particulares hasta por cinco días hábiles.

Sin embargo, consideramos que, al homologar las licencias de paternidad con las de maternidad, se favorecen en gran medida los derechos de los padres trabajadores, al permitirles ejercer una paternidad más plena y sin duda alguna, beneficia el desarrollo de las infancias que gozarán de una crianza compartida y en los procesos de adopción y de gestación por sustitución.

TERCERO. En sesión ordinaria celebrada el 29 de junio de 2022, se dio lectura a la iniciativa con proyecto de decreto mediante el cual se reforma la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, para conceder un día de permiso a las mujeres para que se hagan un examen médico para detectar cáncer de mama y cervicouterino, presentada por las Diputadas Roxana del Refugio Muñoz González y Analí Infante Morales, y el Diputado Nieves Medellín Medellín.

Los iniciantes sustentaron su propuesta en las siguientes

CONSIDERACIONES

En 2011, con la reforma en materia de derechos humanos la seguridad social se amplió entendiéndola como derecho fundamental, afirmación que se encuentra protegida en el artículo 1o de la Carta Magna, que a la letra dice:



H. LA LEGISLATURA
DEL ESTADO

Artículo 1o.- *En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.*

Igualmente el derecho internacional consagra el derecho humano a la seguridad social, afirmación que se plasma en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 22, al establecer que:

Artículo 22.- *Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.*

En este orden de ideas, la seguridad social tiene entre sus objetivos “*velar porque las personas que están en la imposibilidad (temporal o permanente) de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, puedan seguir satisfaciendo sus necesidades, proporcionándoles, a tal efecto, recursos financieros o determinados bienes o servicios*”². Asimismo, garantizar un nivel mínimo de bienestar sin distinción de su condición económica, social, o laboral, de forma tal que no dependan únicamente de su situación de inserción en el mercado laboral o de la adquisición de habilidades y conocimientos.³

En la actualidad en México existen diversas instituciones, a nivel Federal y estatal, que tienen como objetivo central, garantizar la seguridad social de las y los mexicanos, sin embargo, son dos las que representan la matriz de este derecho en el país, las cuales son el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

En Zacatecas, es el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Zacatecas la

² Humblet, Martine. Silva, Rosalinda. “Seguridad Social”, OIT, 1991, [en línea]; consultado: 11 de mayo de 2022, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088021.pdf

³ *Ibíd.*



institución más importante en materia de seguridad social y que al igual que su homóloga a nivel federal, encuentran su fundamento jurídico en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, siendo la institución encargada de proporcionar los servicios de seguridad social a los trabajadores al servicio del Estado.

Para fines de la presente Iniciativa de Decreto, el artículo 123 establece que la seguridad social se organizará conforme a lo siguiente:

- Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

En este orden de ideas el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Zacatecas tiene el deber de otorgar licencias para que sus beneficiarios atiendan sus enfermedades o prevengan las mismas. Una de las enfermedades que más afecta en la actualidad a la población es el cáncer, el cual puede llegar a afectar a cualquier parte del organismo; también conocidos como tumores malignos o neoplasias malignas.

Octubre es el mes en el que se celebra la sensibilización sobre el cáncer de mama, con el objetivo de generar conciencia sobre la importancia de detectar oportunamente ese padecimiento. El cual consiste en un tumor maligno que se origina en las células de la mama, como un grupo de células que crecen de manera desordenada e independiente, que tiende a invadir los tejidos que lo rodean.

De acuerdo con cifras de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se estima que 462 mil mujeres son diagnosticadas con esta enfermedad y aproximadamente 100 mil mueren por cáncer de mama cada año. En nuestro país este padecimiento es la primera causa de mortandad entre las mujeres⁴. Asimismo, la Fundación de Cáncer de Mama (Fucam) estima que en México, una de cada 8 mujeres desarrollará este cáncer en algún momento de su vida. Afortunadamente, es posible prevenirlo si se detecta

⁴ Véase: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=5041:2011-breast-cancer&Itemid=3639&lang=es



de manera temprana. Por ello, la detección oportuna sigue siendo el punto más importante de la lucha contra esta enfermedad.

El escenario epidemiológico del cáncer de mama en nuestro país es alarmante, pues cada vez más mujeres mueren por este padecimiento, lo cual hace necesario que tanto las instituciones públicas, como el sector privado y la sociedad civil unan esfuerzos para dar una respuesta integral a este problema. Las cifras en sí reflejan la magnitud de un problema grave, sin embargo, los alcances y consecuencias del cáncer de mama van mucho más allá, pues quienes lo padecen enfrentan consecuencias personales, sociales y laborales derivadas de la enfermedad y su tratamiento.

Tanto a nivel federal como a nivel local las autoridades de salud han implementado políticas públicas con la finalidad de generar las condiciones necesarias para la detección y atención oportuna del cáncer de mama, sin embargo, las cifras aún son elevadas y manifiestan la necesidad de generar conciencia entre la población de la importancia de acudir periódicamente a realizarse exámenes médicos (mastografía, ultrasonido y resonancia magnética) con el objeto de detectar a tiempo la presencia de tumores malignos.

Por otro lado, el cáncer cervicouterino también es un flagelo para la salud de las mujeres. Este tipo de cáncer, es la segunda causa de muerte, de estos tumores, en las mujeres en México. El cáncer cervicouterino es la formación de células malignas en el cuello uterino, que es la conexión entre el útero y vagina y presenta diversos factores de riesgo. Como ocurre con el cáncer de mama, la detección a tiempo es fundamental para evitar que esta enfermedad continúe cobrando vidas, y para ello, es indispensable llevar a cabo exámenes de rutina.

El goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social⁵, es decir, este derecho es intrínseco del concepto de la universalidad, todo individuo debe tener acceso a los servicios de salud.

⁵ Véase: <https://www.who.int/mediacentre/news/statements/fundamental-human-right/es/>



En este tenor, como legislador propongo establecer en la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, el otorgamiento de una licencia para que las mujeres trabajadoras asistan a realizarse estudios de mastografía y ginecológicos, intentando con ello que las mujeres participen plenamente en las acciones de prevención sin el temor de verse perjudicadas en el ámbito laboral, siendo esto una de las principales razones por la que las mujeres no asisten de manera regular a realizarse revisiones y estudios clínicos preventivos.

Por tal motivo, la presente iniciativa de Decreto propone reformar la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, en materia de licencias, adicionando un artículo 56 Bis del Capítulo IV, titulado Vacaciones y Licencias, de la Ley en comento, a fin de establecer que las entidades públicas, en el ámbito de sus competencias, promoverán y otorgarán a las trabajadoras mayores de 40 años, un día de descanso al año para que puedan acudir a las instituciones médicas que correspondan, para la realización de estudios preventivos de cáncer de mama y cervicouterino.

Asimismo, en un segundo párrafo se busca estipular que los titulares de las entidades públicas, preferentemente establecerán un calendario durante el mes de octubre de cada año, a fin de que atendiendo a la naturaleza de las actividades que desempeñen, gradualmente se otorgue el día de descanso a las trabajadoras.

Es evidente la necesidad de seguir impulsando acciones que garanticen a las mujeres mexicanas mejores condiciones de vida, a través de la protección de su salud, para que puedan vivir de manera plena y aportar al país todo su potencial.

CUARTO. En sesión ordinaria celebrada el 29 de junio de 2022, se dio lectura a la iniciativa con proyecto de decreto mediante el cual se derogan diversas fracciones del artículo 6 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, relativo a diversos cargos que no tienen naturaleza laboral, presentada por la Diputada Maribel Galván Jiménez.



La diputada iniciante sustentó su propuesta en los siguientes

H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

ANTECEDENTES:

El artículo 123, apartado B, fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fue reformado en el año 2016 para establecer lo siguiente:

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, las entidades federativas y los Municipios, 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. Si la autoridad jurisdiccional resuelve 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.

De acuerdo con el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el motivo de esta disposición es el siguiente:

La principal intención de la fracción XIII del apartado B del artículo 123 constitucional, fue la de crear un régimen de excepción para los miembros de las instituciones de investigación y policiales. Desde la reforma constitucional de ocho de marzo de mil novecientos noventa y nueve, en el dictamen de la Cámara de Origen se puso especial énfasis en que el régimen de excepción tenía su razón para que el Estado contara con el margen de acción suficiente para no poner en peligro la seguridad nacional o la seguridad pública, por el régimen laboral de los encargados de prestar este ejercicio; así como de la doctrina constitucional desarrollada por esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que los ministerios públicos y los miembros de los cuerpos de seguridad pública no son



trabajadores de confianza, sino que están sujetos a una relación administrativa en la que el Estado actúa como autoridad y no como patrón.

En este orden de ideas, la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública también sufrió reformas para adecuar sus disposiciones a esta norma constitucional:

Artículo 72.- El Desarrollo Policial es un conjunto integral de reglas y procesos debidamente estructurados y enlazados entre sí que comprenden la Carrera Policial, los esquemas de profesionalización, la certificación y el régimen disciplinario de los Integrantes de las Instituciones Policiales y tiene por objeto garantizar el desarrollo institucional, la estabilidad, la seguridad y la igualdad de oportunidades de los mismos; elevar la profesionalización, fomentar la vocación de servicio y el sentido de pertenencia, así como garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales referidos en el artículo 6 de la presente Ley. El Desarrollo Policial se basará en la doctrina policial civil.

Artículo 73.- Las relaciones jurídicas entre las Instituciones Policiales y sus integrantes se rigen por la fracción XIII, del apartado B, del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la presente Ley y demás disposiciones legales aplicables.

Todos los servidores públicos de las Instituciones Policiales en los tres órdenes de gobierno que no pertenezcan a la Carrera Policial, se considerarán trabajadores de confianza. Los efectos de su nombramiento se podrán dar por terminados en cualquier momento, de conformidad con las disposiciones aplicables, y en caso de que no acrediten las evaluaciones de control de confianza.

También es necesario precisar que la Ley Orgánica de la Fiscalía General de Justicia del Estado entró en vigor a partir del 01 de enero de 2018 para desarrollar la autonomía que la Constitución local le reconoció en el año 2017 y cuya declaratoria de entrada en vigor de dicha autonomía constitucional se publicó en el Periódico Oficial el 27 de marzo de 2019.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:



Mediante la acción de inconstitucionalidad 89/2018 la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión remota del Tribunal Pleno, efectuada a través del sistema de videoconferencia, invalidó los preceptos de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, donde se consideraba como trabajadores de confianza a los fiscales regionales y especiales, así como a los comandantes de policía, policías preventivos y de tránsito de los municipios del propio Estado.

Lo anterior al resultar violatorios de lo dispuesto en el artículo 123, apartado B, fracción XIII, de la Constitución Federal, pues los ministerios públicos o fiscales y los miembros de los cuerpos de seguridad pública, no son trabajadores al servicio del estado, sino que sus relaciones con el poder público se rigen por sus propias leyes y deben considerarse de tipo administrativo. Además, se resolvió que el precepto donde se consideraba a los fiscales regionales y especiales dentro del Poder Ejecutivo, resultaba violatorio de lo dispuesto en el artículo 116, fracción IX, de la Constitución Federal, donde se establece el principio de autonomía de las funciones de procuración de justicia.

Por otra, parte, nuestra Ley del Servicio Civil, establece en su artículo 6° lo que se cita enseguida:

Artículo 6

Son personal de confianza las y los funcionarios así como empleadas y empleados al servicio directo del despacho del Gobernador del Estado.

Independientemente de la entidad pública en que preste sus servicios, se considera específicamente trabajadora o trabajador de confianza quien ocupe alguno de los cargos siguientes:

- I. La o el Magistrado;**
- II. La o el Secretario de Despacho;**
- III. La o el Procurador General de Justicia del Estado;**
- IV. Derogado**
- V. La o el Representante del Gobierno del Estado en el Distrito Federal;**
- VI. La o el Subsecretario;**
- VII. La o el Subdirector;**
- VIII. La o el Subprocurador;**
- IX. La o el Contador Mayor;**
- X. La o el Subcontador Mayor;**



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

- XI. La o el Director General;
- XII. La o el Director de Área;
- XIII. La o el Tesorero;
- XIV. La o el Jefe de Departamento;
- XV. La o el Secretario Particular;
- XVI. La o el Coordinador;
- XVII. La o el Asesor;
- XVIII. La o el Vocal Ejecutivo;
- XIX. La o el Presidente de Órgano Colegiado;
- XX. **La o el Juez;**
- XXI. La o el Secretario de Acuerdos;
- XXII. La o el Secretario de Estudio y Cuenta;
- XXIII. La o el Defensor de Oficio;
- XXIV. **La o el Agente del Ministerio Público;**
- XXV. La o el Administrador;
- XXVI. La o el Cajero;
- XXVII. La o el Auditor;
- XXVIII. Derogado
- XXIX. La o el Supervisor;
- XXX. La o el Visitador;
- XXXI. **La o el Oficial de policía;**
- XXXII. **La o el Custodio;**
- XXXIII. La o el Vigilante; y
- XXXIV. La o el Oficial Secretario

En los casos no previstos en la enunciación anterior, la naturaleza del trabajo se determinará tomando en cuenta las funciones abstractas del artículo precedente.

(El resaltado es nuestro)

Dividiremos el estudio de la naturaleza de la relación de trabajo en dos apartados:

- a) Lo que respecta a las fracciones relativas a autoridades encargadas de la procuración de justicia, así como a las policías; y
- b) El de impartidores de justicia.

En lo que respecta al primer inciso, es claro que los fiscales y los elementos de las instituciones de seguridad pública, y concretamente, dentro de ellas, quienes deben contar con carrera policial, están regulados por la fracción XIII, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, régimen, que como ya se dejó expuesto en los antecedentes se trata de uno ajeno al de confianza.

En el caso de la Ley del Servicio Civil, el artículo 6° prevé como trabajadores de confianza al Procurador General de Justicia del Estado, denominación, que como puede observarse, es anterior a la Ley de la Fiscalía, sin embargo,

el tema, además de ser la denominación, es también el de la autonomía, toda vez que en la Ley Orgánica de la Fiscalía General de Justicia del Estado de Zacatecas se establece que el Fiscal podrá ser removido por causas que la Constitución local establezca:



Artículo 15. Se considerarán causas de remoción del Fiscal General las previstas en la Constitución del Estado.

H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

La Constitución local, a su vez, dispone:

Artículo 87

El Ministerio Público se organizará en una Fiscalía General de Justicia del Estado, que tendrá el carácter de organismo público autónomo dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio y contará en su estructura con un órgano interno de control, que tendrá autonomía técnica y de gestión en la vigilancia de los ingresos y egresos de la Fiscalía y será designado por la votación de las dos terceras partes de los miembros presentes de la Legislatura del Estado.

La ley organizará a la Fiscalía General de Justicia del Estado, cuyos servidores públicos serán nombrados y removidos de acuerdo con la presente Constitución y la ley respectiva. Estará presidida por un Fiscal General de Justicia, quien durará en su encargo siete años y deberá llenar los requisitos exigidos para ser Magistrado del Tribunal Superior de Justicia. Será designado y removido conforme al procedimiento siguiente:

(...)

IV. El Fiscal General podrá ser removido por el Ejecutivo por las causas graves que establezca la ley. La remoción podrá ser objetada por el voto de la mayoría de los miembros presentes de la Legislatura dentro de un plazo de diez días hábiles, en cuyo caso el Fiscal General de Justicia será restituido en el ejercicio de sus funciones. Si la Legislatura no se pronuncia al respecto, se entenderá que no existe objeción.

La autonomía que la Constitución otorga a la Fiscalía, así como este proceso de remoción indica que el Fiscal no es un funcionario que responda ante un superior jerárquico, sino que, por el contrario, su función no está supeditada más que a la ley, razón por la cual, su inclusión en el artículo 6° de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas no corresponde a la naturaleza jurídica de la institución.



Mención aparte merece la de los ministerios públicos, aunque subyacen las razones de fondo ya expresadas con anterioridad, en virtud a que la sujeción a un régimen aparte es una disposición constitucional que tiene como objetivo salvaguardar la función ministerial.

Por otra parte, las fracciones XXXI y XXXII del artículo 6º de la Ley burocrática, mencionan al oficial de policía y al custodio como trabajadores de confianza, sin embargo, el Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera Policial de las Corporaciones de Seguridad Pública establece lo siguiente:

Artículo 25.- La Carrera de Policía comprende las siguientes categorías y niveles:

Artículo 25.- La Carrera de Policía comprende las siguientes categorías y niveles:

III. Oficiales de Guardia, con funciones básicas de supervisión, enlace y vinculación, abarca las jerarquías de:

- a) Suboficial de Guardias;*
- b) Oficial de Guardias; y*
- c) Subinspector de Guardias.*

IV. Escala Básica de Custodia, con funciones básicas de operación y ejecución, considera las jerarquías de:

- a) Policía Custodio;*
- b) Policía Custodio Tercero;*
- c) Policía Custodio Segundo; y*

Es evidente entonces que, tanto el Fiscal General del Estado, los ministerios públicos, así como a los oficiales de seguridad no se les puede encasillar como trabajadores de confianza por encontrarse separados de dicho régimen por disposición constitucional y más allá de ello, porque, como lo ha apuntado la Corte, esto obedece a cuestiones de establecimiento de un régimen disciplinar especial.

Ahora bien, el caso de los magistrados y jueces, de acuerdo a la Corte, son servidores públicos con un estatuto jurídico distinto al del servidor público cualquiera, veamos lo que ha dicho el Pleno de la Suprema Corte:

En el caso de los Magistrados de las Entidades Federativas, su estatuto jurídico está integrado actualmente, por la fracción III del artículo 116 constitucional, y por las normas

constitucionales y ordinarias propias de cada entidad federativa.



Retomando el punto, si los anteriormente denominados "Altos Funcionarios", tanto federales como locales, nunca fueron siquiera considerados como trabajadores de confianza, no resulta lógico aceptar que tenían un estatus inferior a éstos, sino más bien superior, puesto que dichos trabajadores de confianza estaban y siguen estando subordinados a los primeros. De hecho, "la confianza" queda determinada por el superior jerárquico, quien puede en todo momento remover o dar por terminadas las relaciones de trabajo.

En este momento conviene hacernos la siguiente pregunta: ¿Qué resulta más atinente: considerar como trabajadores o como funcionarios (o altos funcionarios) a los magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia de los Estados de la República? Para responderla, conviene no perder de vista un elemento fundamental: la subordinación. Esta característica se puede predicar de todos los servidores públicos, con excepción de los más altos: Presidente de la República, Senadores y Diputados del Congreso de la Unión, y Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el ámbito federal; Gobernadores de los Estados, Diputados locales y Magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia de los Estados, en el ámbito de las Entidades Federativas; y Jefe de Gobierno, Diputados de la Asamblea Legislativa y Magistrados del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, en ese ámbito.

Si a este elemento sumamos el de la independencia judicial, como una de las características esenciales de la función jurisdiccional que, por razones obvias es lógicamente incompatible con la noción de subordinación, entonces podemos afirmar que quienes ejercen la función jurisdiccional dentro del órgano que encabeza uno de los poderes públicos integran una categoría sui géneris de servidores públicos, ya que, a diferencia del resto, ejercen su función sin más subordinación que la que se tiene ante el Derecho, es decir, sin depender de ninguna voluntad humana para llevar a cabo su función esencial.

[...]

Otros elementos que contribuyen a la caracterización de este tipo de funcionarios son: la forma de designación, la duración en el cargo (inamovilidad judicial), la irreductibilidad salarial y los regímenes disciplinario y de responsabilidad. Todos estos factores permiten afirmar que la naturaleza jurídica de la función que realizan estos servidores públicos es distinta a la del resto, porque, como se ha dicho, ninguna otra clase de servidores públicos tiene todas estas características. Además, no debe perderse de vista que tanto los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como los Magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia de los Estados están



ubicados en la máxima jerarquía en sus respectivos ámbitos de competencia, y más que eso, son los titulares de los órganos que realizan la función normativa de los poderes judiciales, federal y estatal, respectivamente.

En efecto, de acuerdo con el régimen constitucional de nuestro país, cada uno de los Poderes de la Unión, y cada uno de los Poderes de las Entidades Federativas, representan una función normativa específica: la ejecutiva, la legislativa y la judicial. Es importante no confundir estas funciones normativas con los órganos que las realizan. Por ejemplo, a nivel federal, la función legislativa es realizada por un órgano denominado Congreso de la Unión y por otros dos en que se divide el anterior, es decir, las Cámaras de Diputados y Senadores; la función normativa del Poder Ejecutivo es llevada a cabo por un órgano denominado República; y la función normativa del Poder Judicial, por órganos tales como la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, el Consejo de la Judicatura, los Tribunales Colegiados, etcétera. Cada uno de esos órganos están integrados por un conjunto de servidores públicos, algunos de los cuales -no todos- son los titulares de dichos órganos: el Presidente de la República es el titular de la Presidencia; los Senadores y Diputados son los titulares, respectivamente, de las cámaras correspondientes; y los Ministros, los titulares de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. A nivel local, los titulares serían, respectivamente, los gobernadores, los diputados locales y los Magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia.

Lo anterior permite concluir que los anteriores funcionarios, lejos de ser trabajadores al servicio del estado son los titulares de los órganos que realizan las funciones normativas de cada uno de los poderes públicos; son ellos quienes subordinan, a través de las líneas de mando contenidas en la normatividad aplicable, al resto de los servidores públicos que sí son trabajadores.

(...)

Por lo que el legislador secundario goza de libertad de configuración amplia, pues en ningún momento se establecen de forma específica cuáles cargos deben considerarse de confianza; no obstante, esa libertad debe ser congruente siempre que se trate de trabajadores y no de titulares, que por la naturaleza y funciones del cargo no se considere razonable su establecimiento como trabajadores de confianza o de base; así como, con cualquier otra restricción constitucional.

Debe precisarse que del análisis de la Constitución del Estado y la Ley Orgánica del Poder Judicial local se advierte



que no establecen en qué consisten y que funciones tienen a su cargo los asesores, secretarios particulares y secretarios auxiliares; sin embargo, es claro que están sujetos al orden, mando o dominio de los titulares del Poder Judicial del Estado y de otros funcionarios, de forma que el Congreso Local, en uso válido de su potestad legislativa, puede decidir que estos tienen el carácter de trabajadores de confianza y sujetarlos al esquema correspondiente; destacando que incluso por la naturaleza misma de los secretarios particulares se considera que deben ser considerados como de confianza en razón de la vinculación y lealtad que debe guardar con el jefe inmediato, no habiendo sido razonable considerarlos de manera distinta.

En ese sentido, es infundado lo señalado por el accionante en cuanto señala que se vulneran los principios de inamovilidad y estabilidad en el cargo de los cuales gozan los poderes judiciales locales; esto debido a que, conforme a la doctrina de esta Suprema Corte, la estabilidad o seguridad en el ejercicio del cargo es un principio que salvaguarda la independencia judicial y está consignada en la fracción III del artículo 116 de la Constitución Federal; sin embargo, constituye una institución para los impartidores de justicia, esto es, Jueces y Magistrados, que detentan previa satisfacción de determinados requisitos, pero principalmente constituye una garantía de la sociedad de contar con servidores idóneos para impartir justicia.

De manera que tales garantías sólo se prevén para los magistrados y jueces locales, como una de las garantías para la consecución de una impartición de justicia imparcial, independiente y autónoma, pero no es aplicable a todos los trabajadores de los Poderes Judiciales; por lo que, respecto de ellos, como se dijo, el legislador secundario goza de libertad de configuración amplia, siempre y cuando no se vulneren los límites a ello, lo que en el caso no sucede.

En aras de ser congruente con la naturaleza jurídica de las instituciones encargadas de impartir y procurar justicia, así como de honrar los principios constitucionales establecidos para dotar de contenido a los regímenes que de esta se deriven para el adecuado funcionamiento de las figuras jurídicas en ellas establecidas, es que es necesario llevar a cabo un proceso de armonización legislativa.

QUINTO. En sesión ordinaria celebrada el 18 de abril de 2023, se dio lectura a la iniciativa con proyecto de decreto mediante el cual se reforman diversas disposiciones de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, con la finalidad de ampliar el

plazo para que las entidades públicas contesten la demanda y creación de diversas figuras jurídicas, presentada por la Diputada Maribel Galván Jiménez.



La diputada iniciante sustentó su propuesta en la siguiente

H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

PRIMERO. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido diversos criterios donde establece que los congresos estatales gozan de libertad configurativa para regular la relación laboral entre los gobiernos locales y los trabajadores a su servicio.

En tal contexto, ha señalado que los congresos locales pueden emitir sus leyes laborales atendiendo a las previsiones del Apartado A o del Apartado B del artículo 123 constitucional, o bien, de manera mixta, atendiendo a las condiciones propias del estado.

En el caso de Zacatecas, la Ley del Servicio Civil vigente es de carácter mixto: su parte sustantiva se basa en el Apartado B, en tanto que la adjetiva tiene como sustento el apartado A y su ley reglamentaria, esto es, la Ley Federal del Trabajo.

De esta forma, mediante el Decreto #613, aprobado por la H. LXIII Legislatura del Estado, publicado en el Periódico Oficial del 23 de enero de 2021, se reformó la Ley del Servicio Civil para establecer un procedimiento similar al previsto en la Ley Federal del Trabajo para la resolución de las controversias laborales.

Virtud a ello, se facultó al Centro de Conciliación del Estado para desahogar los procedimientos conciliatorios entre los trabajadores y los gobiernos estatal y municipales, reservando el conocimiento de los procedimientos litigiosos al Tribunal de Justicia Laboral Burocrática.

SEGUNDO. Para la resolución de los conflictos laborales, la ley regula diversos procedimientos, entre ellos, el ordinario,



el cual inicia con la presentación del escrito de demanda ante el Tribunal de Justicia Laboral Burocrática.

Para la presentación de la demanda, los trabajadores cuentan con un mes para rescindir la relación laboral por causas imputables al titular de la entidad pública y dos meses para el caso de una demanda por despido injustificado.

Contrario a ello, en los mismos casos, la patronal demandada cuenta, únicamente, con el término de cinco días hábiles para contestar la demanda, con el apercibimiento de tenerle por contestada en sentido afirmativo si no acude en dicho plazo a oponer sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que se ignoren, todo ello, en el improrrogable plazo de cinco días hábiles.

En ocasiones, las entidades públicas son objeto de varias demandas, o bien, de demandas colectivas, lo que dificulta, en gran medida, contar con los elementos suficientes para su atención, circunstancia que afecta, sin duda, su derecho de defensa, toda vez que las coloca en una situación de desequilibrio respecto de su contraparte.

En tal escenario, se considera pertinente, dada la carga de trabajo de las dependencias y entidades públicas, extender el plazo para que puedan contestar la demanda y aportar las pruebas correspondientes.

Tal determinación no contraviene los principios constitucionales y legales que rigen el debido proceso, por el contrario, se propiciaría la igualdad procesal entre las partes, permitiendo a las dependencias y entidades públicas una defensa adecuada.

Virtud a lo anterior, se propone incorporar al texto de la Ley del Servicio Civil un plazo igual al previsto en la Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta que la regulación del procedimiento ordinario es similar en ambos ordenamientos.

Conforme a ello, se propone un plazo de quince días hábiles para que las entidades públicas den contestación a la demanda formulada por los trabajadores, de la misma



forma, se propone que el citado término pueda aumentarse en razón del domicilio de la entidad pública demandada y atendiendo a los medios de transporte y vías de comunicación existentes, de manera similar a las previsiones contenidas en el Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Zacatecas.

H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

TERCERO. De la misma forma, se considera pertinente regular en el estado dos procedimientos fundamentales que se encuentran previstos en la Ley Federal del Trabajo: la insumisión al arbitraje y el no acatamiento de la sentencia.

Se estima necesario incluir en la Ley del Servicio Civil ambos procedimientos, toda vez que ha sido una práctica común, principalmente en los municipios, que los trabajadores de confianza designados por una administración específica pretendan permanecer en su cargo, lo que impide a las nuevas autoridades la designación de personal para el desempeño de actividades de tal naturaleza.

De la misma forma, se evitarían despidos injustificados y se obligaría a las entidades públicas a indemnizar a los trabajadores que se encuentren en este tipo de supuestos.

En tal contexto, debe señalarse que el manejo y administración de la nómina de personal es un problema generalizado en todas las entidades públicas, en razón del aumento, muchas veces injustificado, de personal.

Conforme a ello, se considera que la incorporación de ambas figuras permitiría resolver, en gran medida, la problemática citada y posibilitaría que las administraciones regulen, de una mejor forma, la inclusión de nuevos trabajadores en la plantilla de personal.

Tales figuras ya están reguladas en la Ley Federal del Trabajo y la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado, en diversos criterios, que se apegan al texto de nuestra carta magna, por lo que no vulneran el principio de estabilidad en el empleo, tal es el caso de la siguiente tesis aislada:

Registro digital: 162114. Instancia: Segunda Sala. Novena Época. Materias(s): Constitucional, Laboral. Tesis: 2a. LI/2011. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su



Gaceta. Tomo XXXIII, Mayo de 2011, página 658. Tipo: Aislada

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y NO ACATAMIENTO DEL LAUDO. EL ARTÍCULO 947, FRACCIÓN III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO VIOLA LA FRACCIÓN XXI DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

La citada disposición legal al autorizar a la Junta de Conciliación y Arbitraje a fijar al patrón la responsabilidad que resulte del conflicto, con motivo de la procedencia de la insumisión al arbitraje o del no acatamiento del laudo, conforme a las fracciones I y II del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, no viola la fracción XXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, porque fue intención del Constituyente Permanente que el legislador ordinario definiera en la norma secundaria, la responsabilidad a que se haría acreedor el patrón que decidiera ejercer su derecho de no reinstalar al trabajador en los casos de excepción a la regla de la estabilidad en el empleo. Además, si dicho legislador ordinario determinó que la finalidad perseguida por la norma constitucional, de atribuir una responsabilidad al patrón que se apartara del principio de estabilidad en el empleo, se satisfacía imponiéndole el pago de una cantidad que compensara al trabajador el tiempo que prestó sus servicios, es claro que se ciñó a la intención del Constituyente de que aquél se viera resarcido ante la imposibilidad de mantener la permanencia en el empleo.

Amparo en revisión 521/2010. Ronald Gerardo Santillán Meza. 30 de marzo de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretarios: Amalia Tecona Silva, Sofía Verónica Ávalos Díaz y Luis Javier Guzmán Ramos.

CUARTO. Finalmente, se propone adicionar un párrafo segundo al artículo 55 de la Ley del Servicio Civil, disposición que regula las licencias de los servidores públicos cuando deban desempeñar comisiones de representación del estado o cargos de elección popular.

El citado artículo omite precisar lo que debe entenderse por “comisiones de representación del estado”, circunstancia que puede prestarse a interpretaciones que afecten los derechos laborales de este grupo de trabajadores.



Virtud a ello, se estima indispensable definir el citado término, con la finalidad de garantizar la protección de los derechos laborales de los servidores públicos que, por diversas circunstancias, son designados para el desempeño de un cargo previsto en la Constitución o en las leyes del estado, vgr. los titulares de los órganos internos de control de los organismos constitucionales autónomos.

QUINTO. Para dar cumplimiento al contenido de los artículos 27, 28, 29 y 30 de la Ley de Austeridad, Disciplina y Responsabilidad Financiera del Estado de Zacatecas y sus Municipios, expreso a este honorable Pleno que la presente iniciativa no tiene implicaciones presupuestales, toda vez que no se crean unidades administrativas y, tampoco, se requieren incrementos en la plantilla laboral, pues como se ha señalado, el objetivo principal de esta iniciativa es ampliar los plazos para la contestación de las demandas en los procedimientos ordinarios y la creación de dos figuras que serán desahogadas por las áreas ya existentes del Tribunal de Justicia laboral Burocrática.

SEXTO. En sesión ordinaria celebrada el 3 de mayo de 2023, se dio lectura a la iniciativa con proyecto de decreto mediante el cual se reforman diversas disposiciones de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, en materia de acoso y hostigamiento sexual, presentada por el Diputado Ernesto González Romo.

El diputado iniciante sustentó su propuesta en la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo primero, párrafo tercero obliga a todas las autoridades a:

“Artículo 1º.- ...

...



Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”

Del mismo modo se tiene la obligación de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a estos derechos humanos, a efecto de garantizar a los gobernados un espacio laboral libre de todo tipo de violencia, discriminación y acoso, en acato al contenido de instrumentos y convenios internacionales tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como el convenio 111 sobre la Discriminación de la Organización Internacional del Trabajo.

De tal suerte que las conductas de hostigamiento y acoso laboral y sexual en el entorno laboral se traducen en vulneraciones a derechos fundamentales de quien sufre de estas conductas pues atentan contra la dignidad e integridad de las personas trabajadoras, y a la postre impiden su buen desarrollo, progreso profesional y permanencia en su fuente de empleo, siendo que esta violación a sus derechos constituye faltas a las disposiciones legales y administrativas que deben ser sancionadas al apartarse de los principios de legalidad, honradez, imparcialidad y eficiencia que deben regir al servicio público, por lo que resulta de suma importancia legislar sobre este tema y de esta manera atender y erradicar el hostigamiento y acoso laboral, sexual y cualquier otra forma de violencia, de ahí que resulta necesario actualizar y mejorar la normatividad aplicable en la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, para prevenir y atender y erradicar esta problemática y de esta manera establecer el rechazo absoluto a este tipo de conductas contrarias a los principios y valores que debe regir el servicio público.

El acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual en el entorno laboral, son tipos de violencia que desafortunadamente se



presenta con mucha frecuencia en los centros laborales, y lamentablemente es la realidad cotidiana de muchos trabajadores y ello genera un desempeño laboral deficiente y ocasiona problemas de salud mental y física de las personas que sufren de alguna de estas formas de violencia, lo que a la postre genera que el trabajador prefiera perder el trabajo y renunciar; si bien existen normas que establecen disposiciones al respecto a fin de atender este problema contenidas en la Ley Federal del Trabajo, que desde luego son guía para trabajadores y empleadores de las obligaciones y facultades con respecto al hostigamiento y acoso laboral y sexual.

Lo anterior en concordancia con lo que establecen los artículos 2, 3, 5 y 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), así como los artículos 7 y 8 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará), y el artículo 2 del Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo, el Estado Mexicano tiene la obligación de acoger las medidas apropiadas para eliminar la discriminación, así como implementar políticas orientadas a prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia, que incluyan medidas de protección, además de promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia del empleo, en ese tenor la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, preceptúa que deben adoptarse medidas que prevengan, atiendan, sancionen y erradiquen cualquier tipo de violencia ejercida contra las mujeres, al respecto los artículos 10, 14 y 15, de esta disposición normativa señalan:

“ARTÍCULO 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.



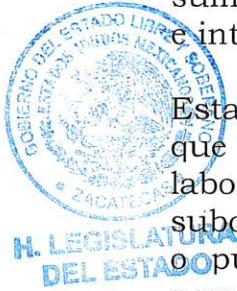
ARTÍCULO 14. Las entidades federativas y la Ciudad de México, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración:

- I. Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia;
- II. Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan;
- III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y
- IV. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.

ARTÍCULO 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

- I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;
- II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;
- III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión;
- IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea bofetada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;
- V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas;
- VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y
- VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.”

Derivado de lo anterior es que se estima que deben realizarse las adecuaciones necesarias en la legislación laboral burocrática dado que la violencia en este ámbito puede consistir en episodios dañinos o serie de eventos que



sumados tienden a producir daños considerables a la salud e integridad de las personas.

Esta problemática regularmente es ejercida por personal que ocupa mandos medios y superiores de los centros laborales privados y de gobierno en contra de sus subordinados y compañeros de trabajo de misma categoría o puesto provoca que cada hora en nuestro país doce personas renuncien o se retiren de su fuente laboral, quien ejerce acoso u hostigamiento en el entorno laboral general tortura psicológica que producen aislamiento y destrucción de la reputación profesional y personal de la persona acosada u hostigada; esta problemática es consecuencia de la desigualdad estructural que a la fecha no ha podido erradicarse ya que en su mayoría las personas acosadas y hostigadas sexualmente en el entorno laboral son mujeres y las personas de la diversidad sexual, de ahí que es necesario que estas conductas se castiguen de ahí la trascendencia que se establezca en la legislación penal que se incurre en responsabilidad quien ejecute acoso laboral a fin de no solo atender y reconocer esta forma de violencia, sino también de atender e implementar acciones encaminadas a prevenir y erradicar este problema que prevalece en todos los centros laborales desafortunadamente, a fin de garantizar una cultura de no discriminación e igualdad, pues no pasa desapercibido que el propio Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), ha establecido el acoso laboral como una de las principales razones por las que los trabajadores mexicanos dejan su trabajo, razón de más para establecer en el Código Penal del Estado de Zacatecas, que se incurre en responsabilidad penal quien realice prácticas de acoso laboral.

SÉPTIMO. En sesión ordinaria celebrada el 16 de mayo de 2023, se dio lectura a la iniciativa con proyecto de decreto mediante el cual se reforman diversas disposiciones de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, por el cual propone un porcentaje específico de trabajadores de confianza en las entidades públicas e incluye en el régimen de la ley a

trabajadores por honorarios, presentada por el Diputado Ernesto González Romo.

El diputado iniciante sustentó su propuesta en la siguiente

H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 116 fracción VI, en relación con el 123 apartado B, fracción XIV, ambos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el legislador local cuenta con facultad para precisar qué trabajadores desempeñan funciones de confianza y partiendo de esta premisa, dichos trabajadores debiendo disfrutar únicamente de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social y por ende constitucionalmente carecen de estabilidad en el empleo, es por lo anterior que surge la necesidad de adecuar a este precepto constitucional el contenido de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, a fin de evitar que un empleado de confianza deba ser reinstalado aun y cuando las condiciones del servicio que presta no sean favorables dada la naturaleza del mismo, lo anterior es así en razón de que los trabajadores de confianza realizan un papel de suma importancia en el ejercicio de la función pública, al prestar un servicio público de mayor responsabilidad y funciones dentro de las estructuras de los poderes públicos u órganos autónomos, de acuerdo con las funciones que realizan, nivel y jerarquía y por consiguiente cuentan con facultad de dirección, decisión o bien desempeñan cargos que conllevan obligaciones de naturaleza confidencial, derivado de la íntima cercanía y colaboración con quienes son titulares responsables del ejercicio de esas funciones públicas, con base en esa premisa ante un despido o separación del encargo de trabajadores de confianza carecen de derecho a ser reinstalados por existir la restricción constitucional en la fracción XIV del artículo 123 apartado B, que textualmente dice:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de



empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

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

H. LEGISLATURA
DEL ESTADO A. ...

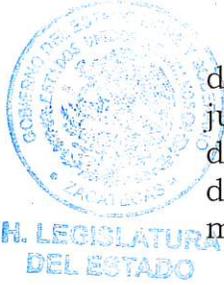
B. ...

I a la XIII bis. ...

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

...

De ahí que al no ser la intención del constituyente permanente otorgarles el derecho a la estabilidad en el empleo, y derivado del texto que actualmente integra la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, es necesario adaptar el texto legal al precepto constitucional en mención, dado que a través de los años se ha venido generando una conflictiva en nuestro estado al no establecer esta distinción en la Ley laboral burócrata y se ha generado un sinnúmero de conflictos con personal de confianza que ha debido ser reinstalado aun y cuando ya no existen las condiciones para ello, lo que desde luego genera mayor inestabilidad en la prestación del servicio público, pues no pasa desapercibido que nuestro máximo tribunal emitió jurisprudencia en el sentido que los trabajadores en el estado de Zacatecas gozan de dicha estabilidad, ello es así en razón de que los artículos que se propone modificar aplica no solo para los trabajadores de base sino que abraza a la totalidad de trabajadores, de ahí la necesidad de modificar los preceptos que se propone mediante la presente iniciativa a fin de dar cumplimiento a la intención del constituyente con plena justificación en razón de que en la prestación del servicio público los trabajadores de confianza realizan un papel importante en el ejercicio de la función pública, de ahí que no puede pasar desapercibido que sobre este tipo de trabajadores recae una responsabilidad mayor de acuerdo con las funciones que



desempeñan, nivel y jerarquía que ocupan por lo que se justifica la carencia de estabilidad a fin de que los titulares de la relación laboral puedan libremente elegir a su equipo de trabajo, con la única finalidad de garantizar y lograr la mayor eficacia y eficiencia en el servicio público.

Es por lo anterior y conforme a lo que dispone el artículo 116 fracción VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, esta soberanía popular tiene la facultad de reformar la legislación en la materia a fin de estar acorde con el modelo constitucional, pues como se ha apuntado líneas arriba la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación, al interpretar el artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en diversas tesis ha establecido que los trabajadores de confianza no tienen derecho a la estabilidad en el empleo, sino que únicamente disfrutarán de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social y, por ello, carecen de acción para demandar la indemnización constitucional o su reinstalación por despido, es por lo anterior que es urgente reformar los preceptos que se propone en el cuerpo de la presente iniciativa a fin de que todo trabajador de confianza al servicio de las entidades públicas del estado de zacatecas cuenten con protección a su salario y seguridad social y de esta manera terminando con un conflicto añejo, en donde vemos entidades públicas conflictuadas por tener que reinstalar trabajadores de confianza que dificultan la prestación del servicio público al no ser parte de la confianza de su superior.

OCTAVO. En sesión ordinaria celebrada el 25 de mayo de 2023, se dio lectura a la iniciativa con proyecto de decreto mediante el cual se reforma la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, en materia de permiso de lactancia, presentada por la Diputada Violeta Cerrillo Ortiz.

La diputada iniciante sustentó su propuesta en la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

La base de nuestra sociedad es la familia nuclear, la cual, es indispensable para fortalecer los lazos afectivos y las relaciones interpersonales con el fin de favorecer el desarrollo pleno de sus integrantes.

La relación entre madre e hijo o hija, es el vínculo familiar que tiene su máxima expresión en la maternidad. Este último aspecto es determinante para fortalecer diversas formas de crianza y educación que posteriormente se verán reflejados en la salud física y mental de los infantes.

La maternidad durante el periodo de lactancia requiere una protección especial para evitar daños en la salud de las madres y en la de sus hijos, pues necesitan un tiempo adecuado para dar a luz, para su recuperación y para ocuparse de los recién nacidos. El cuidado de la salud de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia, implica protegerlas contra la discriminación laboral, pues es una condición esencial para alcanzar la igualdad de oportunidades en los espacios laborales y para fortalecer la integración familiar en condiciones de seguridad económica.

México forma parte de numerosos tratados internacionales que protegen el derecho a la lactancia; por ejemplo, podemos mencionar el *Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, el cual enfatiza en su artículo 10 la protección especial a las madres antes y después del parto durante un periodo de tiempo razonable.

La *Observación General 12 del Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, establece el derecho a una alimentación adecuada de todas las personas, por lo que deberán tomarse medidas para mantener, adaptar y fortalecer la alimentación, incluyendo la lactancia materna.

Así mismo, el *Convenio sobre la Protección de la Maternidad de la Organización Internacional del Trabajo* (Convenio 183 de la OIT), establece en su artículo 10 que “La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo”. Todos estos tratados internacionales tienen como objetivo primordial, proteger a la madre, a su hijo y fortalecer la familia.

El aumento del permiso de maternidad, para las madres que decidan alimentar a sus hijas e hijos con base en la



lactancia exclusiva, es una acción afirmativa en materia de equidad de género que incentiva una actividad que trae consigo múltiples beneficios tanto en el ámbito privado como en el ámbito público. Dichos beneficios, podemos dividirlos en tres: para el infante, para la madre y para la sociedad en general.

Beneficios para el infante

La lactancia ha sido la forma de alimentación más completa para el ser humano en toda su historia.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el alimento más adecuado para las niñas y los niños entre los 0 y los 2 años de edad es la leche materna, pues contiene los nutrientes necesarios para asegurar su subsistencia y su desarrollo integral.

En este sentido, se ha considerado a la leche materna como la primera vacuna que recibe el infante, capaz de protegerlo de un elevado número de infecciones que amenazan su vida durante su primer año debido a los anticuerpos que contienen y otros componentes inmunológicos, tanto humorales como celulares, que confirman su función protectora contra virus, bacterias y parásitos.

Según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, por sus siglas en inglés), los infantes que tienen acceso a la lactancia exclusiva tienen seis veces más probabilidades de sobrevivir debido a los anticuerpos que contiene este alimento, los cuales, protegen frente a enfermedades como la diarrea y la neumonía, consideradas entre las principales causas de morbi-mortalidad en la infancia.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2014) señalan que, a largo plazo, quienes fueron amamantados(as) tienen menos sobrepeso y obesidad y son menos propensos(as) a padecer diabetes tipo 2, previene de infecciones respiratorias agudas, alergias, colitis ulcerosa, arterioesclerosis e infartos en la adolescencia y edad adulta; además se encontró, en la revisión de 17 estudios observacionales, que una lactancia óptima tiene efectos



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

beneficiosos en pruebas de coeficiente intelectual (IQ) en infantes y adolescentes; con respecto a la duración de la lactancia, quienes la recibieron de siete a nueve meses en promedio, tienen un IQ seis puntos mayor respecto a los amamantados por menos de un mes.

En síntesis, todos estos beneficios no solo implican la disminución de la mortalidad infantil, sino también contribuyen al desarrollo integral a lo largo de la infancia y en la adolescencia.

Beneficios para la madre

La lactancia materna como elección de alimentación infantil es una condición indispensable para fortalecer los vínculos biológicos y afectivos entre madre e hija o hijo, los cuales forman una conexión intrínseca que refuerza la seguridad de la hija e hijo en las primeras etapas de la vida. El vínculo es un lazo biológico establecido que garantiza la supervivencia de la especie, ya que la proximidad corporal configura una forma de apego que desarrolla cognitiva y físicamente al infante.

Según la UNICEF, la práctica de la lactancia materna también tiene beneficios en la salud de las mujeres: pues poco después del parto, ayuda a que el útero regrese más rápido a su tamaño original, además de ser auxiliar en la prevención de hemorragias posparto; así mismo, ayuda a perder el peso que se ganó durante el embarazo; también es un factor protector ante la osteoporosis, el cáncer de seno y de ovario; y, según la UNICEF, es un método anticonceptivo natural que ofrece, en promedio, efectividad en los primeros seis meses posteriores al parto (UNICEF-México, 2015).

Además, genera un importante ahorro económico para las familias, pues se evita la compra de fórmulas lácteas y los gastos de atención médica frecuente derivada de las enfermedades que pueden presentar niñas y niños que no reciben los anticuerpos naturales de la leche materna.

Beneficios sociales

La maternidad exclusiva es considerada como parte fundamental de la creación y fortalecimiento de los valores esenciales de nuestra sociedad, pues es el momento clave



que determina a futuro, la base de las relaciones familiares e interpersonales entre madre e hijos.

Como la alimentación del infante con leche materna fortalece el sistema inmunológico, es coadyuvante en la prevención de enfermedades consideradas riesgo para la salud pública, lo que a largo plazo genera un ahorro al erario.

La posibilidad para las madres de amamantar a sus hijos de acuerdo con las recomendaciones internacionales sobre la salud, puede verse interrumpida por la actividad laboral si no prioriza el derecho a la lactancia como integración familiar.

En la práctica se observa que, cuanto más tiempo un infante ha podido disfrutar de la lactancia se mostrará más alegre, con más capacidad para salir de situaciones adversas, fomenta características necesarias para ser sociable y lo predispone a la resiliencia.

Durante el periodo de lactancia materna se logra cubrir todas las necesidades primarias mencionadas: proporciona alimento, seguridad, afecto, descanso, lo que hace conectar con las propias necesidades básicas aprendiendo a regular las propias funciones vitales.

Todos los beneficios mencionados de la lactancia, para el infante, la madre y la familia, en su conjunto, son indispensables para el desarrollo y devenir de la sociedad.

La necesidad de legislar en favor de las madres trabajadoras lactantes obedece a que Zacatecas tiene la tasa global de fecundidad más alta a nivel nacional (solo superada por Chiapas 2.8) lo cual representa que las mujeres zacatecanas tienen en promedio 2.7 nacimientos en promedio al final de su vida. El cuidado de la salud y desarrollo de cada uno de estos nacimientos mediante la protección de la lactancia exclusiva y la ampliación del permiso de maternidad, es un derecho que debe garantizar el Estado, pues la precariedad laboral y las crisis sanitarias y económicas están dejando indefensas a muchas madres, hijas e hijos.

En este sentido, el aumento del permiso de lactancia comienza un círculo virtuoso que involucra al hijo, su



madre, la familia, el medio ambiente y la sociedad en su más amplio sentido.

La H. LXIV Legislatura debe estar a la vanguardia en materia de protección a los derechos de las mujeres proporcionando una medida de seguridad económica a las mujeres trabajadoras embarazadas para fortalecer la familia nuclear y formar futuros ciudadanos sanos y conscientes.

En una sociedad como la nuestra necesitada de cohesión social, la extensión del permiso de maternidad para la lactancia exclusiva es un acto de paz, de salud pública y de promoción familiar.

NOVENO. En sesión ordinaria celebrada el 18 de octubre de 2023, se dio lectura a la iniciativa con proyecto de decreto mediante el cual se reforma la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, para que se conceda a las mujeres trabajadoras un día de permiso para la realización de un examen médico de detección de cáncer de mama y cervicouterino, presentada por el Diputado José Xerardo Ramírez Muñoz.

El diputado iniciante sustentó su propuesta en la siguiente

EXPOSICION DE MOTIVOS

El cáncer, según la terminología médica radica en la multiplicación rápida de células anormales de algún órgano o sistema del cuerpo, que se extienden más allá de sus límites habituales y pueden invadir otras partes del cuerpo, iniciado con un proceso denominado *metástasis* y que es la principal causa de muerte por cáncer.

En el marco de la conmemoración del Día Mundial contra el Cáncer, podemos señalar algunos datos relevantes de defunciones registradas en nuestro País, en donde los principales indicadores sobre la mortalidad en la población mexicana son a causa de tumores malignos.



De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, la presencia de esta enfermedad se incrementa con la edad, debido a la acumulación de factores de riesgo, que se combinan con la pérdida de eficacia de los mecanismos de reparación celular que suele ocurrir con el proceso del envejecimiento.

En el caso específico de mujeres, la causa principal de defunción se debe al padecimiento de tumor maligno de la mama, así como el del cuello del útero, con tasas que van desde 1.52 y 0.88 defunciones por cada 10 mil mujeres, dependiendo también la zona geográfica, ya que, Estados como Ciudad de México, Colima, Veracruz, Sonora, Chihuahua y Morelos son los que arrojan resultados más elevados en estos padecimientos y con mayores índices de mortalidad.

Estos datos lamentables, han posicionado al cáncer como la tercera causa de muerte en el País, y de estos, el primero es el cáncer de mama y el segundo el cáncer cervicouterino, por lo cual resulta imperativo generar conciencia de prevención con el fin de lograr mayores probabilidades de supervivencia y mejores pronósticos de mejoría en la salud de las mujeres que lo padecen.

Estamos conscientes de que, teniendo una detección oportuna y un tratamiento adecuado, se puede llegar a un buen resultado en el cual los pronósticos de superación y recuperación se puedan lograr, lo que implica transformar muchas realidades y salvar muchas vidas, por lo que, como legisladores debemos contribuir con nuestro trabajo a fin de generar las condiciones para que muchas mujeres puedan tener una detección temprana que les permita llevar un tratamiento adecuado y logren salir adelante en la recuperación de su salud.

No podemos dejar de lado, el hecho de que en muchas ocasiones las mujeres trabajadoras de los entes públicos, no tiene el tiempo suficiente para acudir a una cita médica que les permita realizarse los estudios de rutina y detección



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

de cualquier enfermedad, ya que muchas veces no se les autoriza por parte de sus superiores jerárquicos los permisos laborales correspondientes, para que puedan acudir a realizar estas actividades.

Ante ese escenario, la reforma que hoy proponemos, tiene como finalidad que, todas las dependencias gubernamentales de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial; así como de los órganos autónomos, y paraestatales y demás entes públicos, promuevan y autoricen a las mujeres trabajadoras que ahí laboren, para que se les otorgue un día de asueto debidamente pagado, con el fin de que puedan acudir a las instituciones médicas que correspondan para realizarse estudios preventivos de cáncer de mama y cervicouterino, con lo cual se les garantiza su derecho humano a la salud y contribuimos a establecer las políticas públicas necesarias para prevenir y en su caso detectar de manera oportuna esta enfermedad.

DÉCIMO. En sesión ordinaria celebrada el 25 de octubre de 2023, se dio lectura a la iniciativa con proyecto de decreto mediante el cual se reforma la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, para que el Tribunal Laboral informe a la Legislatura las ausencias de los Magistrados, presentada por la Diputada Maribel Galván Jiménez y el Diputado José Luis Figueroa Rangel.

Los diputados iniciantes sustentaron su propuesta en la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

No habrá paz ni justicia social sin el goce pleno de los derechos humanos.

Tampoco habrá justicia, ni igualdad, ni tendremos una sociedad progresista, si no logramos eliminar trabas de



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

indole jurídico que obstaculicen el goce pleno de tales derechos.

El desarrollo democrático y social que en los últimos años ha alcanzado el país, debe ser motivo para que sus autoridades, organismos y tribunales, funcionen con un aceptable nivel de profesionalismo, con el objeto de cumplir con las expectativas de la población.

Con la reforma de junio de dos mil once, la protección y garantía de los derechos humanos adquirieron una nueva dimensión. De esa forma, la constitucionalización de los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, permitió potenciar los derechos fundamentales.

Entonces, el derecho al trabajo consagrado en el artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, interrelacionado con el derecho a que se le administre una justicia por tribunales que emitan sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial, aderezado con el derecho de las ciudadanas y ciudadanos a un debido proceso, hacen que los órganos jurisdiccionales, llámese en materia administrativa, fiscal, hacendaria, agraria, laboral o en cualquier otra, obligan a que su conformación se lleve a cabo con pleno cumplimiento a dichos principios constitucionales.

Queda claro, que una justicia pronta, completa e imparcial, representa una obligación del Estado en la que, ineludiblemente, está presente el correcto nombramiento o designación de sus magistrados o magistradas, así como de sus jueces y juezas.

Respecto a lo anteriormente mencionado, la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió

*“El decreto por el que un Congreso Local designa a un Presidente Municipal interino por ausencia definitiva del titular y de su suplente está sujeto a la regla general de **fundamentación y motivación meramente ordinarias**, toda vez que no tiene una trascendencia institucional equiparable, por ejemplo, a la creación de un Municipio...**ni constituye una decisión semejante a la ratificación de un Magistrado de un Tribunal Superior de Justicia estatal...**”.*



El proceso de designación de un Magistrado tiene características especiales, ya que, por una parte, tiene una fuerte carga política al activarse el órgano legislativo para tal efecto, pero a su vez, como lo ha determinado en reiteradas ocasiones el máximo tribunal constitucional, para que las y los aspirantes cumplan con el principio de idoneidad a través del cual se acreditan cualidades especiales, debe atenderse a los criterios que sobre el nombramiento de los juzgadores se establecen en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como en los que ha emitido el Comité de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

En Suplemento 2 al 26 del Periódico Oficial, Órgano del Gobierno del Estado, correspondiente al 28 de marzo de 2020, se publicó el Decreto 385 mediante el cual se constituyó el Tribunal de Justicia Laboral Burocrática del Estado de Zacatecas, con el carácter de órgano jurisdiccional con personalidad jurídica y patrimonio propio, dotado de plena autonomía e independiente en sus decisiones, de conformidad con la ley y a su vez se extinguió el Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje.

Dicho órgano jurisdiccional tiene como facultades resolver los conflictos de trabajo que se susciten entre los trabajadores al servicio del Estado, de los Municipios, de los órganos a los que la Constitución les reconoce autonomía, con excepción de los electorales, de los organismos descentralizados, estatales, municipales e intermunicipales con los órganos y dependencias de ambos niveles de Gobierno, derivados de las relaciones de trabajo; de trabajadores entre sí; de éstos con los sindicatos en que se agrupen; y de conflictos entre sindicatos; de conformidad con lo que señalen las leyes.

En esta reforma se establece el procedimiento para la designación de las magistradas y magistrados, la cual quedó prevista en los siguientes términos:

Artículo 115. *El Tribunal de Justicia Laboral Burocrática estará integrado por tres Magistrados, cuyos titulares deberán satisfacer los mismos requisitos que se exigen para los Magistrados del Tribunal Superior de Justicia del Estado.*

...



Los Magistrados del Tribunal de Justicia Laboral Burocrática durarán en su encargo siete años, sin posibilidad de ser reelectos. El procedimiento de designación de los Magistrados deberá comenzar treinta días previos a la conclusión del periodo por el que fueron nombrados.

Para su designación, la Legislatura del Estado contará con veinte días para integrar una lista de cinco candidatos por cada magistratura a designar, la cual deberá ser aprobada por las dos terceras partes de los miembros presentes y será enviada al Gobernador. Dicha lista deberá integrarse mediante la realización de una convocatoria pública abierta en la que se reciban registros y propuestas.

Si el Gobernador no recibe la lista en el plazo señalado, enviará libremente a la Legislatura una lista de tres personas por cada magistratura a designar. De ser enviada por la Legislatura la lista en el plazo señalado en el párrafo anterior, dentro de los diez días siguientes el Gobernador seleccionará de cada lista a tres de los perfiles propuestos y los remitirá a la consideración de la Legislatura.

Dentro del plazo de diez días, con base en la lista enviada por el Gobernador y previa comparecencia de las personas propuestas, la Legislatura designará al titular de la Magistratura, para lo cual se requerirá que sea aprobado al menos por el voto de las dos terceras partes de los miembros presentes.

En caso de que el Gobernador no envíe la lista a que se refiere el párrafo anterior, la Legislatura tendrá diez días para designar al titular de la magistratura de entre los candidatos de la lista que en un principio envió al Gobernador.

Si bien, en el precepto constitucional señalado no dispone de forma expresa algún procedimiento sobre las vacantes definitivas o temporales de los magistrados o magistradas, ya que el Poder Revisor de la Constitución dejó esta cuestión a la ley ordinaria o secundaria, es el caso, que contrario a lo que sucede en cuanto a los magistrados y magistradas del Tribunal de Justicia Electoral, así como de los consejeros del Instituto Electoral del Estado, en los cuales se regula las vacancias desde la Constitución estatal, en este supuesto no lo hace de esa manera.

Debemos resaltar, que en el artículo 155 de la referida Ley del Servicio Civil, que como lo mencionamos, fue reformado en esos términos en enero de 2021, es decir, con



posterioridad a la reforma a la Constitución local antes citada, al efecto ordena lo siguiente:

ARTÍCULO 155. Tratándose de una vacante definitiva o temporal que exceda de tres meses de alguna de las Magistraturas, ésta será comunicada a la Legislatura del Estado para que se provea el procedimiento de sustitución que establece la Constitución del Estado.

Concatenado con lo anterior, el 156 establece las hipótesis por las cuales se colma el procedimiento respecto de una “vacante temporal”, con lo cual, las de carácter definitivas quedan previstas en el propio artículo 155.

Por consiguiente, consideramos que tratándose de una vacante definitiva, que no temporal ya que ésta, como lo indicamos, se regula en el artículo 156 del ordenamiento que nos ocupa, tal ley secundaria remitiría al procedimiento contenido en el artículo 115 de la Constitución local, con la finalidad de dar certeza y evitar resquicios que puedan propiciar una errónea interpretación.

Estimamos que la presente reforma es de la mayor importancia, puesto que la ley secundaria no debe dar lugar a resquicios legales que deriven en consecuencias opuestas a las previstas por el constituyente.

UNDÉCIMO. En sesión ordinaria celebrada el 15 de diciembre de 2023, se dio lectura a la iniciativa con proyecto de decreto mediante el cual se reforma la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, para conceder licencias a los padres y madres de familia cuyos hijos hayan sido diagnosticados con cáncer, presentada por las Diputadas Gabriela Evangelina Pinedo Morales, Georgia Fernanda Miranda Herrera, Imelda Mauricio Esparza, Roxana del Refugio Muñoz González, Susana Andrea Barragán Espinosa y Violeta Cerrillo Ortiz, y los Diputados Armando Delgadillo Ruvalcaba y Nieves Medellín Medellín.

Los diputados iniciantes sustentaron su propuesta en la siguiente



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

El principio de progresividad de los derechos humanos, obliga a emprender avances legales sobre todo si se trata de un acto de justicia para las madres, padres o tutores, que enfrentan una compleja situación al tener a una hija o un hijo con un padecimiento tan devastador como el cáncer, independientemente del tipo que sea.

Es un hecho innegable que los casos de cáncer han cobrado fuerza durante los últimos años, situándose como un asunto prioritario de salud pública en diversos países del mundo, donde México no es la excepción, ya que presenta desafíos particulares no solamente para la persona que lo padece, sino para el círculo familiar, especialmente para quienes son padres de un infante que ha sido diagnosticado con esta enfermedad y, en consecuencia, tienen el deber de cuidado con sus hijos; pero al mismo tiempo, son trabajadores y, pueden verse enfrentados, con el eventual dilema de lo familiar o lo laboral.

El Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia, señala que en nuestro país, durante la última década, hay un promedio anual de 2,150 muertes por cáncer infantil, siendo ésta la principal causa de muerte por enfermedad en mexicanos entre los 5 y 14 años de edad, y la sexta causa de muerte en menores de 5 años.⁶

La misma fuente refiere que en México existen anualmente entre 5 mil y 6 mil nuevos casos de cáncer en menores de 18 años, entre los cuales destacan las leucemia que representa el 52% del total de los casos, los linfomas con el 10% y los tumores del sistema nervioso central con otro 10%.⁷

⁶ Secretaría de Salud, *Cáncer Infantil en México*, Gobierno de México, 24 de agosto de 2015, consultado en: <https://www.gob.mx/salud/articulos/cancer-infantil-en-mexico>

⁷ *Idem.*



Hasta hace 5 años, la Secretaría de Salud del Estado de Zacatecas, señalaba que nuestra entidad ocupaba el sexto lugar a nivel nacional en casos de cáncer infantil⁸, siendo Fresnillo el Municipio con mayor número de casos en el Estado, siendo la actividad minera y agrícola que desarrolla dicho Municipio los principales factores de riesgo, por los desechos industriales y el contacto permanente con pesticidas.⁹

Los datos anteriores dan cuenta de la necesidad por buscar e implementar medidas que den respuesta a los dramáticos casos de madres, padres o tutores que son trabajadores y necesitan cuidar y atender a un hijo o hija afectado por cáncer, toda vez que requiere de cuidados intensos y prolongados pero que muchas veces por sus actividades laborales no lo pueden hacer, ocasionando desde estrés laboral, pasando por conflicto del trabajador con sus compañeros y compañeras de trabajo, hasta llegar a crisis al interior del núcleo familiar, afectando aún más la salud y las posibilidades de recuperación del infante.

La Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, es la normativa cuyo objeto es regular la relación de trabajo entre los Poderes del Estado, dependencias del Poder Ejecutivo, municipios, entidades paramunicipales, las de la administración pública paraestatal a que se refiere la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado, así como los Organismos Constitucionalmente Autónomos, con sus respectivos trabajadores.

Por tanto, quienes suscribimos la presente Iniciativa, sometemos a la consideración de esta Asamblea, la adición del artículo 55 Ter a la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, para establecer que las madres, padres o tutores trabajadores, cuyos hijos o hijas sean menores de edad y hayan sido diagnosticados con cáncer de cualquier tipo, puedan gozar de una licencia de 1 a 30 días, por cuidados médicos para ausentarse de sus labores en caso de que el niño, niña o adolescente diagnosticado requiera de descanso médico, en los periodos críticos de tratamiento o de hospitalización durante el tratamiento

⁸ De Santiago Rafael, *Zacatecas, sexto lugar en el país en casos de cáncer infantil*, La Jornada Zacatecas, 16 de febrero de 2018, consultado en: <https://ljz.mx/16/02/2018/zacatecas-sexto-lugar-en-el-pais-en-casos-de-cancer-infantil/>

⁹ De Santiago Rafael, *Fresnillo, el municipio con más casos de cáncer infantil*, El Sol de Zacatecas, 15 de febrero de 2023, consultado en: <https://www.elsoldezacatecas.com.mx/local/municipios/fresnillo-el-municipio-con-mas-casos-de-cancer-infantil-9624242.html>



médico, de acuerdo a la prescripción del médico tratante, incluyendo, en su caso, el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos, pudiendo expedirse las licencias que sean necesarias durante un periodo máximo de 3 años, sin que éstas excedan de 364 días.

Adicionalmente, proponemos que las madres, padres o tutores trabajadores, tendrán derecho al otorgamiento de un subsidio equivalente al 50% de su sueldo, cuando cuenten con al menos 30 semanas cotizadas previas a la fecha del diagnóstico de la niña, niño o adolescente, o bien, 50 semanas cotizadas ininterrumpidas dentro de los 12 meses previos al inicio de la licencia.

Esta propuesta es consecuente con el cuarto y noveno párrafo del artículo 4, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establecen que toda persona tiene derecho a la protección de la salud y en todas las decisiones y actuaciones del Estado se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez para garantizar de manera plena sus derechos, respectivamente.

En este orden de ideas, la fracción IX del artículo 6, de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, establece como uno de los principios rectores de esta norma, la corresponsabilidad de los miembros de la familia, la sociedad y las autoridades, para el cuidado y protección de los infantes.

Se trata de una Iniciativa de gran valor social, pues es fundamental que las madres o padres puedan estar al lado de sus hijas o hijos en circunstancias tan delicadas como lo es un padecimiento de cáncer. No sólo es un acto de solidaridad y de amor, que de por sí ya bastaría para justificar la reforma, sino que también garantiza el interés superior de la niñez y protege los derechos laborales de los padres o tutores de los menores.

DUODÉCIMO. En sesión ordinaria celebrada el 2 de abril de 2024, se dio lectura a la iniciativa con proyecto de decreto mediante el cual se reforma la Ley del Servicio Civil del Estado



de Zacatecas, para conceder licencias a los padres y madres de familia cuyos hijos hayan sido diagnosticados con cáncer, presentada por las Diputadas Esther Oralía Félix Estrada, Gabriela Evangelina Pinedo Morales, Georgia Fernanda Miranda Herrera, Imelda Mauricio Esparza, Roxana del Refugio Muñoz González y Susana Andrea Barragán Espinosa, y los Diputados Armando Delgadillo Ruvalcaba y Nieves Medellín Medellín.

Los diputados sustentaron su iniciativa en la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

“En un sentido antropológico, el trabajo justifica humanamente a las personas ante sí, ante su familia y ante la sociedad, dando una dimensión de dignidad y respeto”.¹⁰

La Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, es el ordenamiento jurídico que regula la relación de trabajo entre los Poderes del Estado, dependencias del Poder Ejecutivo, municipios, entidades paramunicipales, las de la administración pública paraestatal a que se refiere la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado, así como los Organismos Constitucionalmente Autónomos, con sus respectivos trabajadores.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido que dentro de los principios generales que rigen al trabajo como derecho y deber social, para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, están el respeto a la dignidad humana, la eliminación de la discriminación en las relaciones laborales, la constante capacitación de los trabajadores, y la optimización de las condiciones de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo y fomentar los derechos colectivos de los trabajadores.¹¹

¹⁰ Vargas Morgado, Jorge, “La relación jurídica de los miembros de las fuerzas armadas con el Estado”, en *Régimen Jurídico de las Fuerzas Armadas*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2011, p. 252.

¹¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN AL TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER SOCIAL. AUN CUANDO LOS ARTÍCULOS 2o., 3o. Y 3o. BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON DE*



En este orden de ideas, creemos que para lograr el equilibrio en las relaciones laborales entre las y los trabajadores y las entidades públicas del Estado de Zacatecas, se deben generar condiciones que garanticen un nivel de vida decoroso del trabajador o la trabajadora y su familia durante su etapa laboral, como una vez retirado por voluntad propia o por situaciones tales como el fallecimiento.

En la práctica, cuando se suscitan diferencias en algunas entidades públicas entre quienes las representan y las y los trabajadores por el pago de la prima antigüedad, en virtud de que esta prestación no se encuentra expresamente prevista en la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, se debería aplicar supletoriamente el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que en sus disposiciones considera el pago de la prima de antigüedad consistente en el importe de 12 días de salario por cada año de servicios prestados.

Lo anterior, en virtud de evitar cualquier perjuicio a las y los trabajadores, pero también para hacer efectivo lo mandatado por la propia Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, que en su artículo 12 señala que en todo lo no previsto por ella, se aplicará supletoriamente y en su orden los siguientes ordenamientos y principios:

- I. Los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;
- II. Los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo;
- III. La jurisprudencia;
- IV. La costumbre; y
- V. La equidad.

Sin embargo, para evitar cualquier interpretación errónea, es necesario darle mayor claridad al texto de nuestro



Estado en favor de las y los trabajadores y en detrimento de cualquier resquicio de arbitrariedad. En virtud de lo anteriormente expuesto, sometemos a la consideración de esta Asamblea la adición de un párrafo al artículo 27 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, a fin de establecer que la o el trabajador con más de 10 años de servicio efectivo, tendrá derecho en caso de retiro voluntario, cuando sean separados de su trabajo o por fallecimiento, al pago de una prima de antigüedad consistente en 12 días por cada año de servicio prestado, tomándose como base el último sueldo percibido.

CONSIDERANDOS

PRIMERO. COMPETENCIA. La Comisión de Presupuesto y Cuenta Pública fue la competente para estudiar y analizar las iniciativas relacionadas, así como para emitir el dictamen correspondiente; de conformidad con lo establecido en los artículos 130, 131 fracción XXIII, 132 y 156 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Zacatecas.

SEGUNDO. RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO. La Constitución de 1917 omitió regular, al menos expresamente, el trabajo de los servidores públicos, pues desde un principio se interpretó que el artículo 123 solo regulaba las relaciones laborales de carácter privado, dada la redacción del citado numeral:

Art. 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:



[...]

En el caso de Zacatecas se emitió, el 18 de junio de 1927, la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución General de la República, en cuyos artículos 2 y 3 se definieron los términos de “trabajador” y “patrono” de la forma siguiente:

Artículo 2o.- Para los efectos de esta Ley, se entiende por trabajadores todas las personas que por remuneración fija, aleatoria o variable, o por una participación en los beneficios, presten sus servicios personales a otra como son los obreros, buscones, empleados domésticos y aprendices. Quedan asimilados a las anteriores los arrendatarios y aparceros.

Artículo 3o.- Son patronos el individuo, sociedad o corporación pública o privada, propietarios o contratistas de obra, explotación, industria, etc., en que el trabajo se preste.

Si bien en el caso de los patronos se habla de “corporación pública”, en el resto del articulado no hay ninguna otra mención sobre el trabajo de los servidores públicos; esta omisión ocasionó que las relaciones laborales entre el gobierno y sus trabajadores no estuvieran reguladas por un ordenamiento específico, por lo que también podían aplicarse disposiciones del código civil o acuerdos emitidos por el gobernador.

Posteriormente, el 6 de septiembre de 1929, fue reformado el citado artículo 123 para establecer la facultad exclusiva del Congreso de la Unión para legislar en materia del trabajo, sin



embargo, no corrigió la omisión mencionada, la cual era compartida tanto por el gobierno federal como por los estatales.

Tal omisión se subsanó, para el caso de los servidores públicos de la federación, con la reforma constitucional del 5 de diciembre de 1960, cuando se modificó el artículo 123 para incorporar los apartados A y B, el primero para las relaciones de trabajo de carácter privado y, el segundo, para el servicio público.

Para el caso de las entidades federativas, la omisión se corrigió hasta la reforma constitucional del 17 de marzo de 1987, cuando se modificaron los artículos 115 y 116 de nuestra Carta Magna para establecer la facultad de las legislaturas estatales de expedir las leyes para regular las relaciones entre los estados y municipios con sus trabajadores.

La Ley del Servicio Civil del Estado vigente fue emitida el 11 de septiembre de 1996, por la Quincuagésima Quinta Legislatura del Estado, es decir, 27 años de vigencia, lapso en el que ha sido objeto de 15 reformas, la más reciente, el 11 de marzo de 2023.

TERCERO. CARÁCTER PROTECCIONISTA DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO. El referido ordenamiento legal es proteccionista de los servidores públicos, pues además de



establecer un procedimiento de rescisión complejo para las entidades públicas, concede a los trabajadores de confianza la posibilidad de reclamar, ante la terminación de la relación laboral, el derecho a la indemnización, o bien, la reinstalación en el puesto desempeñado.

Debe señalarse que tal característica no es, en sí misma, cuestionable, pues al tomar como base la Ley Federal del Trabajo, se asumió que era indispensable proteger a los trabajadores, sin embargo, se dejó de observar que en los procedimientos laborales burocráticos la contraparte son las entidades públicas que, por su propia naturaleza, no persiguen el lucro –como las empresas privadas– y lo que se pone en riesgo, al momento de dictar sentencia, son los recursos públicos asignados a ellas.

De la misma forma, la Ley del Servicio Civil establece un plazo de cinco días para que las entidades públicas den contestación a la demanda laboral formulada por el servidor público, lapso que es, sin duda, insuficiente para estudiar las exigencias del trabajador, preparar pruebas y, en general, ofrecer una defensa adecuada a los intereses de las entidades.

Tales características han significado que las entidades públicas enfrenten los conflictos laborales en una situación de desigualdad y, como consecuencia de ello, el dictado de laudos y



sentencias adversos a sus intereses, cuyo cumplimiento se efectúa con recursos públicos.

H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

Además de lo expresado, en 1996, año en el que se publicó la citada Ley, las entidades públicas no tenían un número tan elevado de servidores públicos, como lo tienen ahora, y el reconocimiento de prestaciones y derechos no significaba un costo elevado para el erario.

Virtud a ello, resulta indispensable establecer medidas que, por un lado, no afecten el carácter proteccionista de la ley a favor de los trabajadores, pero que por otro, permita que las entidades públicas intervengan en los procedimientos en condiciones de igualdad procesal.

De acuerdo con ello, se estima que es necesario establecer reglas que posibiliten la igualdad procesal entre las partes y permitan, en cierta medida, evitar afectaciones a los recursos públicos asignados a las entidades.

En los términos precisados, se propone adicionar un artículo 1 bis, con la finalidad de excluir del régimen establecido por la Ley del Servicio Civil del Estado, primero, a los servidores públicos elegidos por el voto popular –Gobernador del Estado, Diputados, integrantes de los Ayuntamientos–, toda vez que la naturaleza jurídica de su encargo no es laboral y, en segundo



lugar, en los hechos, ellos asumen el carácter de patrones en una relación laboral.

H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

Por supuesto, se establece, en el propio artículo que se adiciona, que tendrán derecho a recibir una remuneración y a los beneficios de la seguridad social.

La precisión contenida en el artículo que se adiciona era indispensable, toda vez que en términos del artículo 8 de la Ley vigente se podría llegar a la interpretación extrema de que un Secretario del Despacho pudiera reclamar la reinstalación ante una separación de su cargo.

CUARTO. PROCEDIMIENTO ORDINARIO. La Ley del Servicio Civil del Estado vigente establece distintos tipos de procedimientos para resolver los asuntos que les son formulados.

En tal contexto, el procedimiento ordinario es el aplicable en la resolución de los conflictos individuales, esto es, los que derivan de manera directa de la relación laboral, por ejemplo, un despido injustificado.

Sobre el particular, es necesario señalar que son recurrentes las críticas relacionadas con la duración de los juicios seguidos ante el Tribunal Laboral, lo que afecta los derechos de las partes



y genera incertidumbre jurídica; virtud a ello, se hacen las propuestas siguientes:

H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

- a) Garantizar la presencia de los Magistrados en las audiencias y observar el principio de inmediatez procesal, y
- b) Abreviar los plazos establecidos en la ley y dar celeridad al proceso.

Conforme a lo expresado, se establece la obligación de los Magistrados de estar presentes en la audiencia de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en caso de que se ausente, se suspenderá su desarrollo, reanudándose hasta que se encuentren presentes.

De la misma forma, en caso de ausencias injustificadas, se les podrá sancionar, además de decretar la nulidad de pleno derecho de las actuaciones que se realicen en tales condiciones.

Con independencia de lo expresado, debe señalarse que tal obligación de los Magistrados –estar presentes en las audiencias– ya se encuentra prevista en la Ley vigente, por ejemplo, en los artículos 162, fracción V, y 256, fracción I, a pesar de ello, su presencia se ha convertido más en una excepción que la regla general.



La reforma que se propone es acorde con los nuevos sistemas de impartición de justicia que se han generado en nuestro país -penal y civil-, donde se ha dado preeminencia a los principios de inmediatez y oralidad.

Por supuesto, la modificación propuesta implicará un aumento en la carga de trabajo de los Magistrados, para ello, se establece la posibilidad de que los secretarios de estudio y cuenta e instructores los puedan auxiliar en el desahogo de los medios probatorios ofrecidos por las partes.

Las reformas contenidas en el presente Decreto permitirán una impartición de justicia pronta y expedita, además, propiciará que los responsables de emitir las resoluciones se impongan, de manera directa, de los hechos que integran la controversia, con ello, sus sentencias tendrán un mayor sustento.

De la misma forma, con la finalidad de reducir los tiempos de los procedimientos ordinarios, se consideró adecuado reformar los momentos en que pueden presentarse las aclaraciones o ampliaciones de demanda.

Ambas figuras son derechos que tienen los trabajadores y pueden ser ejercidos en cualquier momento, incluso en la audiencia hasta antes de la ratificación del escrito de demanda,



cuando se da este último supuesto, el Tribunal está obligado a diferir la audiencia, con la finalidad de dar oportunidad a la entidad pública de emitir su contestación respecto de la ampliación, como consecuencia de ello, el procedimiento se hace más largo, pues en razón del rezago existente, la reanudación de la audiencia se fija para dos o tres meses después.

Por las razones expresadas, se reforma la ley para el efecto de que tanto las aclaraciones como las ampliaciones se lleven a cabo antes de la audiencia y la entidad pública pueda ser emplazada tanto de la demanda como del escrito de ampliación y emita su contestación haciendo referencia a ambos documentos.

Con ello, se evita el diferimiento de las audiencias y se abrevian los plazos para la conclusión de los procedimientos.

De la misma forma, se incorpora al texto legal el derecho de las entidades públicas de negarse a reinstalar a un determinado tipo de trabajadores, por ejemplo los de confianza, aun cuando haya una sentencia condenatoria, pero debiendo pagar una indemnización específica.

Continuando con la revisión de las iniciativas formuladas, esta Comisión estima adecuado adicionar un segundo párrafo al



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

artículo 55 de Ley citada, relativa a las licencias de las que pueden gozar los servidores públicos, con la finalidad de aclarar el término “comisión de representación del estado”, para ello, se propone que se entienda que se refiere a aquellos servidores públicos que son designados para el desempeño de un cargo establecido de manera específica en la Constitución y en las leyes y que, para su ejercicio, requieren ausentarse temporalmente de su centro de trabajo habitual, por ejemplo, cuando algún trabajador es designado como titular de un organismo constitucional autónomo, con la finalidad de proteger sus derechos, resulta procedente autorizar la licencia.

Asimismo, se propone ampliar el plazo para la contestación de la demanda por parte de las entidades públicas, concediendo 15 días hábiles para ello, modificación que, también, está contenida en la iniciativa del Ejecutivo del Estado.

De acuerdo con lo señalado, consideramos pertinente la reforma mencionada, toda vez que el plazo vigente de 5 días dificulta una adecuada defensa por parte de las entidades públicas, pues las coloca, aún más, en un plano de desigualdad y, por supuesto, propicia la emisión de sentencias condenatorias.

Bajo ese contexto, esta Soberanía Popular ejerce su libertad de configuración legislativa, de la que gozan las entidades federativas respecto de esta materia en específico, misma que



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

encuentra su fundamento en la fracción VI del artículo 116 de nuestra Carta Magna, que a la letra señala:

Artículo 116. ...

...

I. a la V. ...

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

VII. a la X. ...

Como puede observarse, el citado dispositivo prevé de forma expresa la posibilidad de que las entidades federativas regulen las relaciones laborales con sus servidores públicos, destacando que sujeta tal facultad a lo dispuesto en el artículo 123.

De acuerdo con lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado que las entidades federativas, al ejercer sus facultades en la materia, pueden tomar como modelo cualquiera de los dos apartados constitucionales, A o B, una modalidad mixta, es decir, una mezcla de ambos:

Época: Décima Época. Registro: 2012980. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 36, Noviembre de 2016, Tomo II. Materia(s): Constitucional, Laboral. Tesis: 2a./J. 130/2016 (10a.) Página: 1006



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS LOCALES. EL ARTÍCULO 116, FRACCIÓN VI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS FACULTA AL LEGISLADOR SECUNDARIO PARA REGULAR LAS RELACIONES LABORALES ENTRE AQUELLOS Y SUS TRABAJADORES, DE ACUERDO CON LOS APARTADOS A O B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, INCLUSO, DE MANERA MIXTA, SIN LA OBLIGACIÓN DE SUJETARSE ESPECÍFICAMENTE A ALGUNO DE ELLOS [ABANDONO DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 180/2012 (10a.) (*)]. La voluntad del Constituyente plasmada en el artículo 116, fracción VI, de la Constitución Federal, consiste en otorgar flexibilidad para que las normas locales respondan a las características y peculiaridades de los servidores públicos de cada uno de los Estados y Municipios, aunado a que, de su interpretación gramatical, se observa que se determinó que las relaciones de trabajo entre los “Estados y sus trabajadores” se rigieran por las leyes que expidan las Legislaturas Locales, en el que se utiliza el concepto “Estado” como sinónimo de Estado federado como orden jurídico, lo que incluye a los poderes locales, los organismos centralizados y descentralizados de la administración pública local, así como a los organismos constitucionales autónomos de la entidad. Con base en lo anterior, las entidades federativas tienen la potestad constitucional de regular las relaciones laborales entre los distintos organismos descentralizados locales y sus trabajadores, según sea el caso, de acuerdo con los apartados A o B del artículo 123 constitucional, inclusive de manera mixta, sin que deban sujetarse a alguno de ellos en especial.

Amparo directo en revisión 6490/2015. Ovidio Rodríguez García. 4 de mayo de 2016. Mayoría de cuatro votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas y Alberto Pérez Dayán. Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Jocelyn Montserrat Mendizábal Ferreyro.

Amparo directo en revisión 671/2016. José Espinosa Medina. 13 de julio de 2016. Mayoría de cuatro votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas y Alberto Pérez Dayán; votó con salvedad José Fernando Franco González Salas. Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente:



Eduardo Medina Mora I. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Amparo directo en revisión 1366/2016. Susana Leticia Fuentes Sosa. 24 de agosto de 2016. Mayoría de cuatro votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas y Alberto Pérez Dayán. Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Francisco Manuel Rubín de Celis Garza.

Amparo directo en revisión 1913/2016. Manuel Arturo Acevedo Godoy. 24 de agosto de 2016. Mayoría de cuatro votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas y Alberto Pérez Dayán. Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Francisco Manuel Rubín de Celis Garza.

Amparo directo en revisión 1356/2016. Ligia Mirbella Arceo y Avilés. 21 de septiembre de 2016. Mayoría de cuatro votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas y Alberto Pérez Dayán. Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Javier Laynez Potisek. Secretario: Ron Snipeliski Nischli.

Tesis de jurisprudencia 130/2016 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de octubre de dos mil dieciséis.

Nota: (*) La tesis de jurisprudencia 2a./J. 180/2012 (10a.) citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro XVI, Tomo 2, enero de 2013, página 734, con el rubro: "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS. LAS RELACIONES LABORALES CON SUS TRABAJADORES SE RIGEN POR EL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR LO QUE LA COMPETENCIA PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS RESPECTIVOS CORRESPONDE A LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE."

Esta tesis se publicó el viernes 11 de noviembre de 2016 a las 10:22 horas en el Semanario Judicial de la Federación

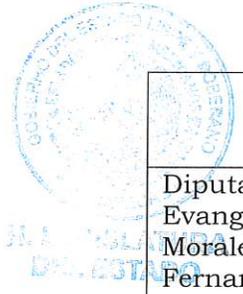


y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 14 de noviembre de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

H. LEÓN AJURA
DEL ESTADO

En relación con las iniciativas que se precisan a continuación, se considera que implican un impacto presupuestal para las entidades públicas, pues todas ellas proponen la ampliación de licencias o permisos a favor de los trabajadores, o bien, la creación de nuevas prestaciones (prima de antigüedad), por lo que se estima que dada la situación de las finanzas públicas y las políticas de austeridad implementadas por los gobiernos federal y estatal no son procedentes tales propuestas, además de que algunas de ellas han quedado sin materia, pues ya fueron aprobadas con anterioridad (por ejemplo, la licencia por paternidad).

Iniciantes	Memorándum	Tema	Fecha
Diputadas Gabriela Evangelina Pinedo Morales y Roxana del Refugio Muñoz González	10	Permiso por luto, accidente de familiares de los trabajadores.	14-sept-2021
Diputado José Xerardo Ramírez Muñoz	69	Licencias de paternidad	14-octubre-2021
Diputadas Analí Infante Morales y Roxana del Refugio Muñoz González, y Diputado Nieves Medellín	570	Permiso por un día para que las mujeres mayores de 40 años se hagan estudios preventivos de cáncer de mama y cervicouterino.	29-junio-2022
Diputada Georgia Fernanda Mirandá Herrera y Diputado Nieves Medellín	1010	Licencias de paternidad	
Diputada Violeta Cerrillo Ortiz	1115	Permiso de lactancia	25-mayo-2023
Diputado José Xerardo Ramírez Muñoz	1327	Permiso por un día para que las mujeres mayores de 40	18-octubre-2023



			años se hagan estudios preventivos de cáncer de mama y cervicouterino	
Diputadas Evangelina Morales, Fernanda Herrera, Mauricio Roxana del Muñoz Susana Barragán Violeta Cerrillo Ortiz, y Diputados Armando Delgadillo Nieves Medellín	Gabriela Pinedo Georgia Miranda Imelda Esparza, Refugio González, Andrea Espinosa y Armando Ruvalcaba y Medellín	1483	Licencia de 30 días para los padres de hijos diagnosticados con cáncer	15-diciembre-2023
Diputadas Oralía Félix Gabriela Pinedo Georgia Miranda Imelda Esparza, Refugio González y Andrea Espinosa, y Diputados Armando Ruvalcaba y Nieves Medellín	Esther Estrada, Evangelina Morales, Fernanda Herrera, Mauricio Roxana del Muñoz Susana Barragán y Diputados Delgadillo Nieves Medellín	1632	Otorgar prima de antigüedad a los trabajadores con más de 10 años de antigüedad cuando sean separados de su empleo.	2-abril-2024

Por lo que se refiere a las iniciativas formuladas por el diputado Ernesto González Romo, en relación con el hostigamiento y acoso laboral, y fijar un número específico de trabajadores de confianza para cada entidad pública, se considera que son improcedentes, toda vez que los conceptos contenidos en la primera de ellas ya se encuentran previstos en la Ley del Servicio Civil (artículo 2 bis); en tanto que la segunda propuesta implicaría una reestructuración administrativa de todas las



entidades públicas estatales y municipales, lo que significaría un alto impacto presupuestal.

H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

Finalmente, se estima pertinente que la vigencia de las reformas a la Ley del Servicio Civil del Estado comience el 1 de agosto de 2024, para el efecto de que sus destinatarios conozcan sus alcances y estén en condiciones de aplicarlas.

QUINTO. IMPACTO PRESUPUESTAL. En atención a lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y los Municipios; artículos 27, 28, 29, 30, 31, 32 y 33 de la Ley de Austeridad, Disciplina y Responsabilidad Financiera del Estado de Zacatecas y sus Municipios, en razón de lo siguiente:

El presente Decreto no implica ni propone crear nuevas estructuras administrativas, ni tampoco se incrementa o disminuye algún capítulo del gasto que no haya sido contemplado con anterioridad, es decir, de acuerdo con el texto vigente del ordenamiento que se reforma solo se realizan modificaciones que precisan supuestos jurídicos que ya se encuentran previstos en la Ley del Servicio Civil del Estado vigente, por lo que se cuenta con la estructura administrativa y recursos económicos necesarios para su implementación.



En ese sentido, es claro que la incorporación de la presente reforma al marco jurídico no implica un aumento de recursos humanos, materiales o financieros adicionales a los que se han previsto para los órganos aplicadores de la norma.

En ese tenor, estimando que el espíritu y efectos del impacto presupuestario consisten en lograr que la aprobación y ejecución de nuevas obligaciones financieras derivadas de la legislación local, se realicen en el marco del principio de balance presupuestario sostenible, esta Soberanía Popular expresa que la presente reforma cumple con el citado principio, al no generar un compromiso económico que supere los ingresos asignados para las instituciones que se involucran en el cumplimiento de los objetivos del presente instrumento legislativo.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, y con apoyo, además, en lo dispuesto en los artículos 152 y 153 del Reglamento General del Poder Legislativo, en nombre del Pueblo es de Decretarse y se

DECRETA

SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE ZACATECAS.



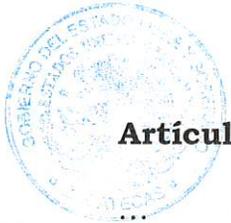
ÚNICO. Se adiciona el artículo 1 Bis; se reforma el proemio del artículo 5; se derogan las fracciones I, II, III, se reforma la fracción V y se derogan las fracciones VIII, IX, X, XI, XVIII, XIX, XX, XXIV, XXXI y XXXII del artículo 6; se reforma el párrafo primero y se adiciona un párrafo segundo, recorriéndose el siguiente en su orden del artículo 55; se reforma el párrafo segundo del artículo 142; se reforma la fracción V del artículo 162; se adiciona la fracción VI, recorriéndose la siguiente en su orden del artículo 163; se reforma la fracción IX del artículo 164; se reforma la fracción III del artículo 166 Bis; se adiciona el artículo 169 Bis; se reforman los párrafos primero y segundo del artículo 176; se adiciona el artículo 196 Bis; se adiciona un párrafo segundo al artículo 207; se reforma el párrafo segundo del artículo 209; se reforman los párrafos primero, segundo, tercero y cuarto del artículo 252; se reforma el artículo 253; se adiciona un segundo párrafo al artículo 254; se reforma la fracción I y se deroga la fracción II del artículo 256; se reforma el párrafo segundo del artículo 257; se reforma el artículo 284 y se adiciona el artículo 285 Bis, todos de la **Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas**, para quedar como sigue:

Artículo 1 Bis. Quedan excluidos del régimen de la presente Ley el Gobernador del Estado, los diputados de la Legislatura del Estado, los magistrados de los tribunales del Estado, los jueces, los integrantes de los ayuntamientos; el Auditor Superior del Estado, las personas titulares de las entidades públicas, el titular y los integrantes de los órganos de gobierno o directivos de los organismos constitucionales autónomos, el personal del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas y del Tribunal de Justicia Electoral del Estado de Zacatecas, así como aquellos que sean excluidos de forma expresa por disposición legal.

Independientemente de lo señalado en el párrafo anterior, los servidores públicos mencionados en el presente artículo tendrán derecho a la remuneración que corresponda de acuerdo con la normatividad aplicable y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Artículo 5. Son trabajadoras y trabajadores de confianza aquéllos que realizan las funciones siguientes, siempre y cuando no se encuentren en alguno de los supuestos precisados en el artículo anterior:

I. a la VII.



Artículo 6. ...

H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

I. **Se deroga**

II. **Se deroga**

III. **Se deroga**

IV. ...

V. La o el Representante del Gobierno del Estado en **la Ciudad de México**;

VI. a la VII.

VIII. **Se deroga**

IX. **Se deroga**

X. **Se deroga**

XI. **Se deroga**

XII. a la XVII.

XVIII. **Se deroga**

XIX. **Se deroga**

XX. **Se deroga**

XXI. a la XXIII.

XXIV. **Se deroga**

XXV a la XXX.

XXXI. **Se deroga**

XXXII. **Se deroga**

XXXIII. a la XXXIV.

...

Artículo 55. Cuando las o los trabajadores tengan que desempeñar comisión de representación del Estado, **puestos de elección popular, funciones de confianza o alguno de los supuestos establecidos en el artículo 1 bis de esta Ley y que sean** incompatibles con su trabajo, la entidad pública les concederá el permiso o licencia necesarios sin goce de salario y sin perder sus derechos escalafonarios y de antigüedad, por todo el tiempo que el interesado esté en el desempeño correspondiente de dicho encargo.

Para efectos del párrafo anterior, se entenderá por comisión de representación del Estado la designación efectuada por la autoridad facultada para ello a favor de la trabajadora o del trabajador para el desempeño de un cargo previsto en la Constitución o en las leyes del Estado.

...

Artículo 142. ...

I. a la II.

La prescripción corre, en los casos de la fracción I, **a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causal** de rescisión o de la falta, cuando se comprueben los errores cometidos, las pérdidas o averías imputables a la o el trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

...

...

Artículo 162. ...

I. a la IV.

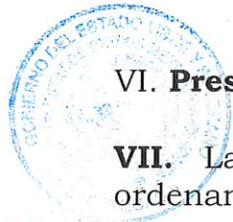
V. Dirigir las audiencias **de manera presencial;**

VI. a la XV.

Artículo 163. ...

...

I. a la V.



VI. **Presidir las audiencias de forma presencial, y**

VII. Las demás que les confieran el Reglamento Interior y otros ordenamientos aplicables.

H. LEGISLATURA
DEL ESTADO
Artículo 164. ...

I. a la VIII.

IX. Dejar de asistir a las sesiones del Pleno **o de presidir íntegramente y de manera presencial las audiencias que correspondan a su ponencia, en términos de esta Ley**, sin causa justificada;

X. a la XIII.

...

Artículo 166 Bis. ...

I. a la II.

III. Poseer el día de la designación, con antigüedad mínima de cinco años, título profesional de licenciado en derecho y **cédula profesional expedidos** por la autoridad o la institución legalmente facultada para ello;

IV. a la VI.

Artículo 169 Bis. El Tribunal deberá respetar el principio de inmediación durante el desarrollo de las audiencias, por lo que éstas deberán ser presididas y dirigidas por el Magistrado Ponente que corresponda, según el asunto, con excepción de las relativas al desahogo de pruebas, para lo cual podrá auxiliarse de un Secretario de Estudio y Cuenta, o bien, de un Secretario Instructor.

Las audiencias serán nulas de pleno derecho cuando no se respete lo establecido en el párrafo anterior.

Artículo 176. Las y los trabajadores podrán comparecer al proceso del trabajo por sí o por apoderado, acreditado mediante **cédula profesional de licenciado en derecho y carta poder simple** otorgada ante dos testigos sin necesidad de ser ratificada ante el Tribunal.

Las y los titulares de las entidades públicas podrán ser representados por apoderados que acrediten tener ese carácter mediante **cédula profesional de licenciado en derecho**, oficio o algún otro medio idóneo para ello.



H. LEGISLATIVO
DEL ESTADO DE MEXICO

Artículo 196 Bis. Cuando se requiera la citación o emplazamiento de personas, físicas o jurídicas, fuera del lugar de residencia del Tribunal o del Centro de Conciliación, éstos deberán ampliar el término de que se trate en función de la distancia, a razón de tres días más por cada 100 kilómetros o fracción que exceda de la mitad, tomando en cuenta los medios de transporte y las vías generales de comunicación existentes.

Artículo 207. ...

En caso de no cumplir lo anterior, se harán acreedores a las sanciones previstas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Artículo 209. ...

La caducidad **operará de oficio o a petición de parte, en este último supuesto**, el Tribunal citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlas y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia de la caducidad; **en ambos casos, el Tribunal dictará la resolución que proceda.**

Artículo 252. Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la recepción del escrito inicial de demanda, **se turnará al Magistrado Ponente, quien deberá prevenir al actor para que en el plazo de cinco días corrija su demanda por ser oscura e imprecisa, en caso de que no lo haga, perderá su derecho y no podrá ejercerlo con posterioridad, y el Magistrado dará trámite a la demanda con la irregularidad contenida.**

Si la demanda se encuentra ajustada a derecho, el Magistrado deberá dictar el acuerdo de admisión respectivo dentro de los tres días siguientes a aquel en el que le sea turnada, o bien, una vez que el actor subsane la irregularidad o amplíe su demanda; en el acuerdo señalará día y hora para la celebración de la audiencia de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los veinte días hábiles siguientes a la fecha de recepción de la demanda. En el acuerdo ordenará notificar personalmente a las partes, cuando menos con diez días de anticipación a la audiencia.

Se entregará a la parte demandada copia cotejada de la demanda para que en un término de **quince** días hábiles conteste por escrito la demanda, apercibiéndolo de que se le tendrá por contestada en sentido afirmativo si una vez transcurrido este plazo no presenta su escrito de contestación, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas,



demuestre que la o el actor no era trabajador, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

En el escrito de contestación opondrá, la o el demandado, sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, **así como en los escritos de aclaración o ampliación, si los hubiere**, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquéllos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho implica la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

...

Artículo 253. Cuando la o el actor sea la o el trabajador o sus beneficiarios, **podrá aclarar, modificar o ampliar la demanda, por una sola vez, en un término de cinco días hábiles contados a partir de su presentación, en caso de no hacerlo, se le tendrá por perdido su derecho y no podrá ejercerlo con posterioridad.**

Artículo 254. ...

El Magistrado Ponente deberá presidir la audiencia y declarar la apertura y cierre de cada una de las etapas, cuando deba ausentarse, la audiencia será suspendida y solo podrá reanudarse cuando esté presente.

Artículo 256. ...

I. El actor expondrá su demanda **y, en su caso, la aclaración y su ampliación, en caso de haberlas presentado en tiempo y forma legales, y procederá a su ratificación;** en esta etapa, se le correrá traslado a la parte actora con el escrito de contestación de la demanda presentado dentro del término establecido, para que produzca su réplica;

II. **Se deroga.**

III. a la VIII.

Artículo 257. ...

Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, **así**



como su aclaración o ampliación, en caso de que las hubiere hecho en tiempo y forma legales.

Artículo 284. Siempre que en ejecución de sentencia deba darse una suma de dinero o hacer efectivo un derecho de la o el trabajador, **previa retención o deducción legal que haga el patrón o, en su caso, la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de Zacatecas**, la o el Presidente cuidará que se le entregue personalmente la cantidad que corresponda o que en la misma forma se cumpla la obligación a la que la parte contraria haya sido condenada. En su caso, las sentencias podrán cumplirse por exhorto.

Artículo 285 Bis. Las entidades públicas no estarán obligadas a reinstalar al servidor público, pero sí a cubrirle la indemnización de tres meses de salario base, veinte días por cada año de servicios y cubrirle las prestaciones a que tenga derecho, así como los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, independientemente del tiempo que dure el proceso, exhibiendo la totalidad de la cantidad líquida en moneda nacional o mediante cheque certificado al momento de la negativa de reinstalar al actor, en los casos siguientes:

- I. El trabajador cuente con una antigüedad menor a un año;
- II. En los casos de trabajadores de confianza;
- III. Se compruebe ante el Tribunal que el trabajador, en razón de su función, debe estar en contacto directo con su superior jerárquico y el Tribunal estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- IV. Se trate de trabajadores por tiempo u obra determinados, y
- V. Que se haya suprimido la plaza y se compruebe ante el Tribunal la imposibilidad administrativa de crear una equivalente.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor el uno de agosto de dos mil veinticuatro, previa su publicación en el Periódico Oficial, Órgano de Gobierno del Estado de Zacatecas.

ARTÍCULO SEGUNDO. Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al cumplimiento de la presente Ley.



ARTÍCULO TERCERO. En un término que no exceda de 60 días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto, el Tribunal deberá efectuar las modificaciones necesarias a su normatividad interna para adecuarlas al contenido de este instrumento legal.

H. LEYENDA
DEL ESTADO

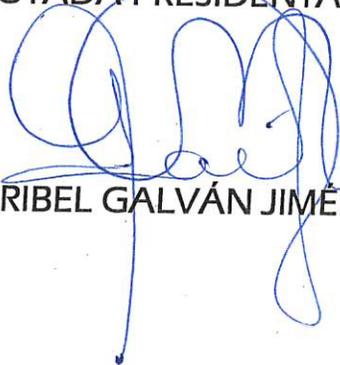
COMUNÍQUESE AL EJECUTIVO DEL ESTADO PARA SU PROMULGACION Y PUBLICACION.

DADO en la Sala de Sesiones de la Honorable Sexagésima Cuarta Legislatura del Estado de Zacatecas, a los treinta días del mes de junio del año dos mil veinticuatro.



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

DIPUTADA PRESIDENTA



DIP. MARIBEL GALVÁN JIMÉNEZ

PRIMER SECRETARIO



DIP. ARMANDO JUÁREZ
GONZÁLEZ



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

SEGUNDA SECRETARIA



DIP. ZULEMA YUNUEN
SANTACRUZ MARQUEZ