



PERIÓDICO OFICIAL

DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE GUERRERO

Martes 27 de Febrero de 2024

Año CV

Edición No. 17 Alcance I

CONTENIDO

PODER EJECUTIVO

DECRETO NÚMERO 706 POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY NÚMERO 51: ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE GUERRERO; Y A LA LEY DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE GUERRERO NÚMERO 248.....	3
--	---

PODER EJECUTIVO

DECRETO NÚMERO 706 POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY NÚMERO 51: ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE GUERRERO; Y A LA LEY DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE GUERRERO NÚMERO 248.

MTRA. EVELYN CECIA SALGADO PINEDA, Gobernadora Constitucional del Estado Libre y Soberano de Guerrero, a sus habitantes, sabed,

Que el H. Congreso Local, se ha servido comunicarme que,

LA SEXAGÉSIMA TERCERA LEGISLATURA AL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE GUERRERO, EN NOMBRE DEL PUEBLO QUE REPRESENTA, Y:

CONSIDERANDO

Que en sesión de fecha 07 de febrero del 2024, la Diputada y los Diputados integrantes de la Comisión de Desarrollo Económico y Trabajo, presentaron a la Plenaria el Dictamen con proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones a la Ley Número 51: Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero; y a la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248, en los siguientes términos:

“A las diputadas y diputados integrantes de la Comisión de Desarrollo Económico y Trabajo, nos fueron turnadas para su estudio y dictamen, las Iniciativas siguientes:

- Por la que se reforman los artículos 85 y 90 y se adiciona el párrafo segundo al artículo 84 de la Ley Número 51, Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero. Suscrita por el Diputado Manuel Quiñónez Cortés.
- Por la que se adiciona la fracción XI al artículo 42 de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248, y la fracción XI al artículo 33 de la Ley Número 51, Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del

Estado de Guerrero. Suscrita por la Diputada Gabriela Bernal Reséndiz.

- Por la que se reforman las fracciones III y IV del artículo 24 y la fracción III del artículo 24 Bis de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248. Suscrita por la Diputada Flor Añorve Ocampo.
- Por la que se reforma y adicionan los artículos 95 y 96 (sic) de la Ley Número 51, Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero. Suscrita por la Diputada Yoloczin Lizbeth Domínguez Serna.
- Por la que se deroga la fracción III del artículo 36 Bis 1, de la Ley Número 51, Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero. Suscrita por el Diputado Raymundo García Gutiérrez.
- Por la que se modifica el primer párrafo y se adiciona el segundo párrafo al artículo 95; y se deroga la fracción III, del artículo 36 Bis 1; se adiciona el segundo párrafo a la fracción III del artículo 33; se reforma el primer párrafo y se adicionan los incisos 1, 2, 3 y 4 del artículo 98 de la Ley Número 51, Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero. Suscrita por el Diputado Raymundo García Gutiérrez.
- Por la que se deroga el artículo 38 de la Ley Número 51 Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero. Y el artículo 69 de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248. Suscrita por el Diputado Osbaldo Ríos Manrique.
- Por la que se reforman diversas disposiciones de la Ley Número 51 Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero. Y, de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248. Suscrita por la Maestra Evelyn Cecia Salgado Pineda, Gobernadora Constitucional del Estado de Guerrero.
- Por la que se reforman diversas disposiciones de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248. Suscrita por la Maestra Evelyn Cecia Salgado Pineda, Gobernadora Constitucional del Estado de Guerrero.
- Por la que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Número 912 de Seguridad Social de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero Número 248; de la Ley Número 465 de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guerrero y de la Ley 427 del Sistema de Coordinación Fiscal Hacendaria del Estado de Guerrero. Suscrita por la Maestra Evelyn Cecia Salgado Pineda, Gobernadora Constitucional del Estado de Guerrero.

- Por la que se adiciona un tercer párrafo al artículo 16 de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248. Suscrita por la Diputada Flor Añorve Ocampo.
- Por la que se reforman diversas disposiciones de la Ley Número 51 Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero. Suscrita por el Diputado Osbaldo Ríos Manrique.
- Por la que se adiciona la fracción XI al artículo 33 de la Ley Número 51 Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero. Suscrita por el Diputado Carlos Cruz López.
- Por la que se reforma el segundo párrafo de la fracción VI del artículo 41 de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248, suscrita por el Diputado Carlos Cruz López.
- Por la que se adicionan los preceptos 41 Bis a la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado Número 248, y 36 Bis a la Ley Número 51 Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, suscrita por el Diputado Osbaldo Ríos Manrique.

Iniciativas que una vez analizadas, revisadas y discutidas en Comisión, son dictaminadas con base en los siguientes:

ANTECEDENTES

1.- Conocimiento de las Iniciativas.

- a) En Sesión de fecha diecisiete de noviembre del 2021, el Pleno de la Sexagésima Tercera Legislatura al Honorable Congreso del Estado, tomó conocimiento de la Iniciativa presentada por el Diputado Manuel Quiñónez Cortés, mediante la cual se reforman los artículos 85 y 90 y se adiciona el párrafo segundo al artículo 84 de la Ley Número 51, Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero.
- b) En sesión de fecha 02 de diciembre de 2021, el Pleno de la LXIII Legislatura al H. Congreso del Estado, tomo conocimiento de la Iniciativa suscrita por la Diputada Gabriela Bernal Reséndiz, mediante la cual se adiciona la fracción XI al artículo 42 de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248, y la fracción XI al artículo 33 de la Ley Número 51, Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y

Descentralizados del Estado de Guerrero.

- c) En sesión de fecha 26 de enero de 2022, la Comisión Permanente de la LXIII Legislatura al H. Congreso del Estado tomó conocimiento de la Iniciativa suscrita por la Diputada Flor Añorve Ocampo, por la que se reforman las fracciones III y IV del artículo 24 y la fracción III del artículo 24 Bis de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248.
- d) En sesión de fecha 04 de mayo de 2022, el Pleno de la LXIII Legislatura al H. Congreso del Estado de Guerrero, tomó conocimiento de la Iniciativa suscrita por la Diputada Yoloczin Domínguez Serna, por la que se reforma y adicionan los artículos 95 y 96 (sic) de la Ley Número 51, Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero.
- e) En sesión de fecha 17 de mayo de 2022, el Pleno de la LXIII Legislatura al H. Congreso del Estado de Guerrero, tomó conocimiento de la Iniciativa suscrita por el Diputado Raymundo García Gutiérrez, por la que se deroga la fracción III del artículo 36 Bis 1, de la Ley Número 51, Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero.
- f) En sesión de fecha 15 de junio de 2022, el Pleno de la LXIII Legislatura del Congreso del Estado, tomó conocimiento de la Iniciativa suscrita por el Diputado Raymundo García Gutiérrez, por el que se modifica el primer párrafo y se adiciona el segundo párrafo al artículo 95; y se deroga la fracción III, del artículo 36 Bis 1; se adiciona el segundo párrafo a la fracción III, del artículo 33; se reforma el primer párrafo y se adicionan los incisos 1, 2, 3 y 4 del artículo 98, de la Ley Número 51 Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero.
- g) En sesión de fecha 28 de marzo del año 2023, el Pleno de la LXIII Legislatura al H. Congreso del Estado de Guerrero, tomó conocimiento de la Iniciativa de Decreto suscrita por el Diputado Osbaldo Ríos Marrique, por la que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Número 51, Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero.
- h) En sesión de fecha 27 de abril de 2023, el Diputado Osbaldo Ríos Manrique presentó la Iniciativa de Decreto por la que se deroga el artículo 38 de la Ley Número 51 Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, y el artículo 69 de la Ley de

Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, Número 248.

- i) En sesión de fecha 14 de marzo de 2023, el Pleno de la LXIII Legislatura al H. Congreso del Estado de Guerrero, tomó conocimiento de la Iniciativa suscrita por la Maestra Evelyn Cecia Salgado Pineda, Gobernadora Constitucional del Estado, por la que se reforman y derogan diversas disposiciones de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero.
- j) En sesión de fecha 14 de marzo de 2023, el Pleno de la LXIII Legislatura al H. Congreso del Estado de Guerrero, tomó conocimiento de la Iniciativa suscrita por la Maestra Evelyn Cecia Salgado Pineda, Gobernadora Constitucional del Estado de Guerrero, por la que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Número 912 de Seguridad Social de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero; de la Ley Número 51, Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero; de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248; de la Ley Número 465 de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guerrero; y de la Ley Número 427 del Sistema de Coordinación Hacendaria del Estado de Guerrero. (Siendo motivo del presente Dictamen ÚNICAMENTE lo correspondiente a las reformas y adiciones a las leyes: a) Ley Número 51, Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero; y b) Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248).
- k) En sesión de fecha 22 de marzo de 2023, el Pleno de la LXIII Legislatura al H. Congreso del Estado, tomó conocimiento de la Iniciativa suscrita por la Diputada Flor Añorve Ocampo, por medio de la cual se adiciona un tercer párrafo al artículo 16 de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248.
- l) En sesión de fecha 06 de junio de 2023, el Pleno de la LXIII Legislatura tomo conocimiento de la Iniciativa presentada por el Diputado Carlos Cruz López, por la que se adiciona la fracción XI, al artículo 33 de la Ley Número 51 Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero.
- m) En sesión celebrada el 13 de junio de 2023, el Pleno de la LXIII Legislatura tomo conocimiento de la Iniciativa presentada por el Diputado Carlos Cruz López, por la que se reforma el segundo párrafo de la fracción VI del artículo 41 de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248.
- n) En sesión celebrada el 13 de junio de 2023, el Pleno de la LXIII Legislatura tomo conocimiento de la Iniciativa presentada por el Diputado Osbaldo Ríos Manrique, por la

que se adicionan los preceptos 41 Bis a la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, Número 248; y el 36 Bis a la Ley Número 51 Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero.

2.- Orden de turno. En las mismas Sesiones, la Presidenta de la Mesa Directiva, ordenó turnar las iniciativa a la Comisión de Desarrollo Económico y Trabajo, para los efectos conducentes; orden que fue cumplimentada mediante los oficios números LXIII/1ER/SSP/DPL/00297/2021, LXIII/1ER/SSP/DPL/0414/2021, LXIII/1ER/SSP/DPL/0689/2022, LXIII/1ER/SSP/DPL/1073/2022, LXIII/1ER/SSP/DPL/1128/2022, LXIII/1ER/SSP/DPL/1415/2022, LXIII/2DO/SSP/DPL/1223/2023, LXIII/2DO/SSP/DPL/1309/2022, LXIII/2DO/SSP/DPL/1114/2023, LXIII/2DO/SSP/DPL/1187/2023, LXIII/2DO/SSP/DPL/1567/2023, LXIII/2DO/SSP/DPL/1589/2023, LXIII/2DO/SSP/DPL/1589/2023, suscritos por la Directora de Procesos Legislativos.

3.- Sesión de aprobación del Dictamen. El día miércoles 18 de octubre del año dos mil veintitrés, se reunieron las y los diputados integrantes de la Comisión de Desarrollo Económico y Trabajo, para analizar, discutir y aprobar el proyecto de Decreto que recae a las Iniciativas de antecedentes, remitidas a los integrantes de la Comisión, mismo que se sometió a su consideración, al tenor de los siguientes

CONSIDERANDOS

PRIMERO. Competencia Constitucional y Legal del Congreso del Estado, para la aprobación del Dictamen. El Congreso del Estado de Guerrero, tiene plena competencia y facultad para conocer, discutir y en su caso aprobar el presente Dictamen, de conformidad con los artículos 61 fracción I, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guerrero; 1, 4, 6, 161, 162, 164, 167, 174, fracción I, 175, 176, 195 fracción XVIII, 228, 248, 249, 250, 254, 258, 259 y demás relativos y aplicables de la Ley Orgánica del Poder Legislativo Número 231.

SEGUNDO. Competencia Constitucional y Legal de la Comisión de Desarrollo Económico, para analizar discutir y dictaminar las Iniciativas de antecedentes. De conformidad con los artículos 61 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guerrero; 161, 162, 164, 167, 174, fracción II, 175, 176, 195, fracción XVIII, y demás relativos y aplicables de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guerrero No. 231, la Comisión de Desarrollo Económico y Trabajo, tiene plena competencia para analizar, discutir y dictaminar el presente asunto.

TERCERO. Exposición de Motivos. Las Diputadas y Diputados promoventes, así como la

Gobernadora Constitucional del Estado, al presentar las Iniciativas exponen como motivos los siguientes:

El Diputado Manuel Quiñónez Cortes, señala en su Exposición de Motivos:

El crecimiento de las demandas laborales ha ido en aumento y la necesidad de recursos económicos para cubrir laudos laborales, obliga a los Municipios y demás organismo públicos, a reformular y replantear la distribución y aplicación de las Participaciones Federaciones, así como la captación de ingresos propios; esto con la finalidad de dar cumplimiento a la demanda social, y sobre todo a la atención de la población más vulnerable.

Si tomamos en consideración que cada tres años o seis, la estructura jurídica que regula todas las actividades del Gobierno del Estado se adecúan y los cambios en la administración pública, ya sea estatal o municipal, siguen dándose paulatinamente, se hace necesario establecer también cambios en la normatividad establecida por cuanto a los laudos laborales, modificaciones que resultan necesarias con el propósito de acabar con la desventaja en que los municipios del Estado se han encontrado en cada cambio de administración.

En razón de lo anterior, es un hecho público y conocido, que los ayuntamientos arrastran una deuda histórica millonaria originada por el incremento en los juicios laborales que se ventilan ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; juicios que, generalmente, el Ayuntamiento pierde en dicha instancia y, luego, vuelve a perder en los diversos juicios de amparo, que, con todo derecho promueven aquellos ciudadanos que sienten o ven afectados sus derechos laborales. Ya que esta se ha traducido en la inadecuada defensa de sus derechos y finalmente origina la afectación directa a la Hacienda Municipal.

Por tal motivo, al darnos a la tarea de indagar las razones principales que predominan en los juicios y que traen como resultado que los ayuntamientos pierdan sus asuntos, siendo condenados en laudos al pago de cantidades millonarias; pese a que en ocasiones los despidos han sido justos y apegados a derecho; se ha concluido que los ayuntamientos, en ejercicio de sus derechos han contratado los servicios de abogados sin la debida experiencia, capacidad o simplemente, sin que hayan, siquiera obtenido su título universitario y cédula profesional para el ejercicio de su actividad; esto, en razón de la fatalidad de los términos legales, a que las administraciones entrantes enfrentan al conocer de las demandas laborales.

La Diputada Gabriela Bernal Reséndiz, establece como Exposición de Motivos:

El cáncer actualmente constituye una de las principales causas de fallecimientos en México y en el mundo. De acuerdo con cifras del INEGI, entre enero y agosto de 2020 se registraron 683,823 defunciones, de las cuales 9% se deben a tumores malignos (60,421). La distribución porcentual por sexo indica que hay más fallecimientos en mujeres (51%) que en los hombres (49%) por esta causa.

En el caso de los hombres. A nivel mundial la segunda causa de cáncer y la quinta causa de muerte por cáncer es el cáncer de próstata. En México a pesar de que la incidencia de cáncer de próstata es tres veces menor que lo observado en Estados Unidos de América, la mortalidad por esta causa es prácticamente igual (11.3 vs. 9.8 muertes por cada 100 mil hombres) y representa la primera causa de cáncer y de mortalidad por cáncer en hombres.

El cáncer de próstata es un tumor maligno que empieza a crecer en la glándula prostática y que en sus etapas iniciales no presenta síntomas específicos. Se estima que en México al año fallecen 7 mil hombres a causa de este tipo de cáncer.

La prevención para el combate de este tipo de cáncer resulta de suma relevancia para el Estado Mexicano. En la actualidad, el 29 de noviembre de cada año se conmemora en nuestro país el Día Nacional de Lucha contra el Cáncer de Próstata, buscando concientizar a la población de los riesgos de esta enfermedad, así como la búsqueda de su prevención.

En el caso de las mujeres, el cáncer de mama (junto al cáncer cervicouterino) es el principal tipo de cáncer al cual están expuestas tanto en países desarrollados como en países en vía de desarrollo. Este tipo de cáncer 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 tienden a invadir los tejidos que lo rodean.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) el cáncer de mama es el tipo de cáncer más común, con más de 2,2 millones de casos en 2020, y se estima que cerca de una de cada doce mujeres enfermarán de cáncer de mama a lo largo de su vida. En 2020, alrededor de 685,000 mujeres fallecieron como consecuencia de esa enfermedad, siendo la principal causa de mortalidad en ese sexo.

En México se reportaron 29,929 casos nuevos y 7,931 muertes secundarias por cáncer de mama durante el 2020. Desde hace 15 años, este tipo de cáncer es la primera causa de fallecimiento por tumor maligno en las mujeres, de acuerdo

con cifras de la Secretaría de Salud. Este mismo año, debido a la pandemia por COVID-19, la Secretaría de Salud informó que en sus unidades médicas disminuyó 40% la exploración clínica de las mamas que realiza el personal capacitado, y la mastografía de tamizaje/diagnóstico se redujo 50% a nivel nacional.

De acuerdo a cifras del INEGI Guerrero presenta una incidencia de 7.69 casos nuevos de cáncer de mama por cada 100 mil mujeres de 20 años o más con una tasa de mortalidad de 10.70 a 14.42 defunciones por cada 100 mil mujeres de 20 años y más.

El tratamiento del cáncer de mama en mujeres, y el cáncer de próstata en hombres, puede ser sumamente eficaz, con probabilidades de supervivencia del 90% o más altas, en particular cuando la enfermedad se detecta de forma temprana, resultando importante la realización periódica de estudios que detecten de manera oportuna esta enfermedad.

Por lo anterior, se tiene que decir que no sólo basta con promover los distintos programas que operan en las clínicas y hospitales del sistema de salud públicos en nuestro país, cuyos exámenes son gratuitos todo el año. Sino también se deben fomentar las condiciones para que hombres y mujeres puedan contar con las facilidades laborales para acudir al médico, aunque sea una vez al año.

Por tal motivo, la presente iniciativa con proyecto de decreto pretende que se obligue al Estado a incorporar el otorgamiento de un permiso de un día al año con goce de sueldo íntegro para que las mujeres puedan acudir a realizarse estudios de detección temprana de cáncer de mama y/o cervicouterino, así como los hombres puedan hacer lo correspondiente con el cáncer de próstata y testicular.

En la experiencia jurídica comparada, el permiso de un día laboral para la realización de estudios para la detección temprana de cáncer de mama, cervicouterino (en el caso de las mujeres) y de cáncer de próstata (en el caso de los hombres) esta legislado en otros países, así como en otras entidades de los Estados Unidos Mexicanos.

Así, se puede observar el caso de la República de Chile. En la legislación chilena, se contempla que las y los trabajadores tengan permiso laboral para poder realizarse estudios de mamografía y próstata para la prevención del cáncer de mama y próstata en mujeres y hombres respectivamente. Este permiso se encuentra regulado en el artículo 66 Bis del Código del Trabajo, que a la letra estipula:

“Artículo 66 Bis.- Las trabajadoras y los trabajadores, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el inciso anterior, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.

Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante el término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.

Si los trabajadores estuvieren afectados a un instrumento colectivo que considere un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador.

Por otra parte, en la República de Paraguay la legislación también reconoce este tipo de permiso, prueba de ello es que la Ley N° 3803 regula este tipo de permiso. Promulgada en el año 2009, esta ley determina que todas las trabajadoras (ya sean del sector público o privado) contarán con permiso de un día al año con goce de sueldo para realizarse exámenes de papanicolau y Mamografía.

Cabe señalar que la misma ley establece que para gozar del beneficio de esta licencia, la trabajadora deberá acreditar la realización de que los estudios o exámenes fueron realizados mediante el documento expedido por el centro de salud, sanatorio, hospital u otro centro médico sanitario. También, es importante especificar que la fecha de licencia será establecida de común acuerdo entre la

beneficiaria y el empleador, salvo prescripción médica que indique la necesidad urgente de realizar dichos estudios.

En la experiencia mexicana, si bien a nivel nacional se han buscado legislar para contemplar en el cuerpo jurídico mexicano este tipo de permiso, lamentablemente no ha sido aprobado. Entre los esfuerzos realizado, se deben considerar:

- LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE PERMISO LABORAL PARA LA DETECCIÓN OPORTUNA DEL CÁNCER suscrita por la Senadora Verónica Noemí Camino Farjat en 2018.
- La INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LAS LEYES FEDERALES DEL TRABAJO; Y DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL suscrita mediante punto de acuerdo por la LXI Legislatura del H. Congreso del Estado de Yucatán en 2017.
- La INICIATIVA QUE ADICIONA EL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIP. KATHIA MARIA BOLIO PINELO suscrita por dicha. Diputada en 2016; y
- La INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE ADICIONA UNA NUEVA FRACCIÓN XXVIII AL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO suscrita por la Sen. María Elena Orantes López en 2009.

Si bien estas iniciativas no se han concretado en modificaciones al cuerpo jurídico mexicano, dejan un importante precedente para que en la posterioridad una legislación acerca del permiso laboral para que la realización de los estudios de prevención del cáncer de mama, cáncer cervicouterino y de próstata sea una realidad.

A nivel local, diversas entidades federativas han realizado avances importantes en su legislación, estableciendo diversas disposiciones normativas que van en el sentido de aprobar estos permisos. En este aspecto, resulta interesante resaltar lo realizado en Campeche y Yucatán.

En el estado de Campeche, por ejemplo, se regula este tipo de permisos en el artículo trigésimo ter, de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche que señala lo siguiente:

“ARTÍCULO TRIGÉSIMO ter. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A ENFERMEDADES CANCERÍGENAS. Los trabajadores tendrán derecho a permiso de un día al año, con goce de sueldo, para someterse a la realización de exámenes médicos de prevención de cáncer de mama, cérvico-uterino o de próstata, según sea el caso; para justificar este permiso, se deberá presentar el certificado médico correspondiente expedido por institución pública o privada de salud, dentro de los tres días hábiles siguientes.

Los permisos señalados en este artículo no podrán ser sujetos de compensación económica en caso de no ser ejercidos.

Similar a Campeche, en el estado de Yucatán se ve reflejado en la ley el derecho de los trabajadores a este tipo de permisos. Como se puede observar en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán, en el artículo 32 Bis en sus dos primeros párrafos que:

“Artículo 32 Bis.- Las mujeres trabajadoras gozarán del permiso de un día al año con goce íntegro de sueldo, para someterse a la realización de exámenes médicos de prevención del cáncer de mama y cervicouterino; para justificarles permiso, se deberá presentar certificado médico correspondiente expedido por una institución pública o privada de salud.

Los hombres trabajadores también gozarán del permiso de un día al año, con goce de sueldo, para someterse a la realización de exámenes médicos de prevención y detección de cáncer de próstata; para justificar este permiso, deberán presentar el documento que se señala en el párrafo anterior...”

La presente iniciativa, pretende retomar lo aprobado en la legislación de éstas entidades y países, siendo necesario la adición de una fracción XI al artículo 42 de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248 y una fracción XI al artículo 33 de la Ley Número 51 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero.

En su Iniciativa la Diputada Flor Añorve Ocampo establece:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha señalado que “La maternidad es un estado que exige un trato diferente para poder respetar una auténtica igualdad y, en tal sentido, es más una premisa del principio de igualdad que una excepción del mismo. Se han de tomar medidas especiales de protección de la maternidad para que las mujeres puedan cumplir su función de madres, sin que resulten marginalizadas (sic) del mercado de trabajo. (Oficina Internacional del Trabajo, 1996, pág. 42)

Entre las medidas de protección para las mujeres embarazadas y las que recientemente han dado a luz figuran la prevención de la exposición a riesgos para la salud y la seguridad durante el embarazo y después de él; el derecho a licencia de maternidad remunerada; el derecho a interrupciones para la lactancia; la protección frente a la discriminación y el despido; y el derecho garantizando a volver al trabajo tras la licencia de maternidad. La protección de la maternidad para las trabajadoras contribuye a la seguridad y el bienestar de las madres y sus bebés y por tanto al logro de los Objetivos 4 y 5 de Desarrollo del Milenio adoptados por los Estados Miembros de las Naciones Unidas, la finalidad de los cuales es reducir la mortalidad infantil y mejorar la salud materna (Naciones Unidas, 2009)

Al salvaguardar el empleo de la mujer y la seguridad de sus ingresos durante la maternidad y después de ella, la protección de la maternidad también contribuye a que se consiga el Objetivo 3 de Desarrollo del Milenio, que promueve la igualdad de género y el empleo de la mujer.

De los instrumentos internacionales que ha adoptado la Organización Internacional del Trabajo, y ratificado por el Estado Mexicano, es el Convenio Internacional del Trabajo N° 118, Relativo a la Igualdad de Trato de Nacionales y Extranjeros en Materia de Seguridad Social, aceptando las ramas de la seguridad social siguientes: a) asistencia médica b) prestaciones de enfermedad c) prestaciones de maternidad; d) prestaciones de invalidez; e) prestaciones de vejez; f) prestaciones de sobrevivencia; g) prestaciones en caso de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales...”

El documento citado establece en su numeral 2, para efectos de que el presente Convenio esté en vigor, todo Estado Miembro, deberá aplicar las disposiciones del mismo por lo que concierne a la rama o ramas de la seguridad social respecto de las que haya aceptado las obligaciones del mismo.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, contemple en el Artículo 1° la garantía de que 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, señalándose también que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

De igual forma, es obligación de todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, 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.

En materia laboral, los derechos para la protección de la salud, están salvaguardados, sin embargo, es necesario que se otorguen mayores prerrogativas tanto a las madres trabajadoras como a los padres trabajadores.

Uno de estos derechos laborales para las mujeres trabajadoras, es el de la maternidad y la lactancia, que es la condición natural y necesaria de reproducción que permite la sobrevivencia del ser humano; al respecto la legislación tanto Federal como Estatal, ya establecen garantías para otorgar este derecho. La Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248, establece en el artículo 24, fracción I, que las madres trabajadoras durante el periodo de embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.

Asimismo, se establece la garantía de disfrutar de un mes de descanso antes de la fecha en que aproximadamente se fije para el parto y otros dos meses después del mismo. Prorrogándose el segundo periodo de descanso, por el tiempo necesario, si se encuentran imposibilitadas para trabajar, previa justificación médica para acreditar que la incapacidad es consecuencia directa e inmediata del parto.

En ese sentido, existen prerrogativas para las mujeres trabajadoras, sin embargo, es importante considerar que el estado de gravidez es un periodo durante el cual pueden producirse trastornos y complicaciones que pueden obligar a la mujer a seguir un control médico riguroso, y en su caso, a guardar reposo absoluto durante todo el embarazo o una parte de éste o después de éste.

Por otro lado, es menester señalar que en el periodo de lactancia es cuando el

recién nacido necesita una atención más personalizada de la madre, tanto para su cuidado y protección, como para otorgarle una mejor alimentación, la cual es vital para su pleno desarrollo, ya que la leche materna es el primar alimento natural de los niños, proporciona toda la energía y los nutrientes que necesitan durante sus primeros meses de vida y sigue aportándoles al menos la mitad de sus necesidades nutricionales durante la segunda mitad del primer año y hasta un tercio durante el segundo año de vida, además de que la leche materna ayuda a construir y fortalecer el sistema inmunitario de su bebé, ya que contiene anticuerpos que pueden combatir las infecciones, porque está compuesta de proteínas, grasas, azúcares e incluso glóbulos blancos que trabajan para combatir las infecciones de diversas maneras, especialmente las gastrointestinales.

Derivado de investigaciones realizadas por la Organización Mundial de la Salud se tiene que la lactancia materna reduce la mortalidad infantil y tiene beneficios sanitarios que llegan hasta la edad adulta. De ahí que se recomiende la lactancia materna exclusiva durante los seis primeros meses de vida y a partir de entonces su esfuerzo con alimentos complementarios al menos hasta los dos años.

La lactancia natural exclusiva reduce la mortalidad infantil por enfermedades de la infancia, como la diarrea o la neumonía, y favorece un pronto restablecimiento en caso de enfermedad; contribuye a la salud y el bienestar de la madre, ayuda a espaciar los embarazos, disminuye el riesgo de cáncer ovárico y mamario, incrementa los recursos de la familia y el país, es una forma segura de alimentación y resulta inocua para el medio ambiente.

Por ello es vital que, durante los tres primeros meses del recién nacido, la madre trabajadora tenga la oportunidad de permanecer al cuidado de su hijo de manera ininterrumpida para su lactancia, así como durante los tres meses posteriores, ya que, en los seis primeros meses del recién nacido, es de suma importancia su lactancia y cuidados especiales, para garantizar su desarrollo integral.

En este contexto, la presente iniciativa tiene por objeto, establecer con precisión el derecho a la maternidad y la lactancia a las madres trabajadoras, a fin de que tengan la opción de ejercer el derecho de disfrutar de manera ininterrumpida de los noventa días de su incapacidad, previo cumplimiento de los requisitos que se establecen, además de otorgar seis meses más para la lactancia a su hija o hijo.

De igual forma, se contempla establecer la prerrogativa, para garantizar otra prerrogativa más para la madre trabajadora para quedarse con su recién nacido

por otro tiempo más al cuidado de los hijos, cuando hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, por un periodo de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

Así también con la finalidad de que exista mayores condiciones de cuidado tanto para la madre y para el recién nacido, propongo establecer el derecho a los padres trabajadores, de contar con quince días posteriores al parto de su concubina y/o esposa, para avocarse junto con la madre, a la crianza y cuidado del menor, y garantizar una adecuada recuperación de la madre y cuidados especiales al menor.

Todo lo anterior, en plena observancia a la Declaración de los Derechos del Niño, de fecha 20 de noviembre de 1959, donde el Estado Mexicano es parte, en la que se señala en el principio 2: “El niño gozará de una protección especial y dispondrá de oportunidades y servicios, dispensando todo ello por la ley y por otros medios, para que pueda desarrollarse física, mental, moral, espiritual y socialmente en forma saludable y normal, así como en condiciones de libertad y dignidad. Al promulgar leyes con este fin, la consideración fundamental a que se atenderá será el interés superior del niño.

En ese tenor, con los mecanismos de protección a las madres y padres trabajadores, de garantizar el derecho a la maternidad y la lactancia que se contemplan en la iniciativa, también se pretende dar cumplimiento al principio fundamental del “Interés superior del menor”, proponiéndose ampliar los periodos de horas de lactancia, en los primeros seis meses de dos descansos extraordinarios por día, de una hora y en los siguientes seis meses, disfrutarán de dos descansos extraordinarios por día de media hora para alimentar a sus hijos, o bien, a opción de la trabajadora de reducir una hora de su jornada laboral, lo que permitirá garantizar una lactancia menos complicada para su recién nacido, fomentando la cultura de alimentar con leche materna a su bebe, ya que en muchos de los casos, la madre trabajadora recurre a la leche de fórmula debido al temor que tiene por regresar a laborar al terminar el plazo de su incapacidad médica.

Por ello, se reforman las fracciones III y IV del artículo 24 de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248, con la finalidad de establecer las prerrogativas señaladas en los párrafos que anteceden a las madres trabajadoras, así como armonizar y fortalecer los derechos de los padres trabajadores en el cuidado de su recién nacido señalados en la fracción III del artículo 24 Bis.

Sin duda alguna, esta iniciativa, fortalece los derechos laborales de la madre y padre trabajador, en la materia de la maternidad y la lactancia, así como del recién nacido, ya que se privilegia el interés superior del menor, lo que permitirá su adecuado desarrollo y protección.

La Diputada Yoloczin Lizbeth Domínguez Serna, establece en su Exposición de Motivos:

La Unidad de Medida y Actualización (UMA) es la referencia económica en pesos para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, de las entidades federativas, así como en las disposiciones jurídicas que emanan de todas las anteriores.

Actualmente, la UMA se usa para calcular créditos hipotecarios (como los de Infonavit), para pagar multas, impuestos, trámites gubernamentales y diversas prestaciones sociales.

El 27 de enero del 2016 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el Decreto mediante el cual se reformó la Constitución Mexicana, para establecer la desindexación del Salario Mínimo General (SMG).

Se adicionaron los párrafos sexto y séptimo al apartado B del artículo 26, señalando que el Instituto Nacional de Estadística Geografía (INEGI) tendrá a su cargo determinar el valor de la UMA para quedar cómo sigue:

El organismo calculará en los términos que señale la ley, el valor de la Unidad de Medida y Actualización que será utilizada como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, de las entidades federativas y del Distrito Federal, así como en las disposiciones jurídicas que emanen de todas las anteriores.

Las obligaciones y supuestos denominados en Unidades de Medida y Actualización se considerarán de monto determinado y se solventarán entregando su equivalente en moneda nacional. Al efecto, deberá multiplicarse el monto de la obligación o supuesto, expresado en las citadas unidades, por el valor de dicha unidad a la fecha correspondiente.

Por su parte, el primer párrafo de la fracción VI, apartado A, del artículo 123, se adicionó con el siguiente texto: “El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.”

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Los cambios constitucionales señalaron que en un año, a más tardar, las administraciones públicas federales, estatales y municipales deberán realizar las adecuaciones a las leyes de su competencia para que se eliminaran las referencias al SMG.

La reforma constitucional estableció:

- Qué los créditos para casa habitación otorgados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), por el Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (Fovissste), o por cualquier otro organismo público de vivienda, vigentes a la entrada en vigor del decreto, pactados en salarios mínimos, continuarán actualizándose bajo los mismos términos y condiciones; sin embargo, en el caso de que la infracción se incremente en menor porcentaje que el incremento al salario mínimo, la actualización de dichos créditos será con base en las UMA. Así sucedió en 2017, donde el incremento del salario mínimo fue del 3.9% y el de la inflación fue de 3.36%.

- Qué los contratos establecidos en salarios mínimos, no se convertirán a UMAS, salvo que los contratantes pacten expresamente lo contrario.

Las disposiciones señaladas entraron en vigor el 28 de enero del 2016 y en la misma fecha, el INEGI, publicó el valor inicial, para el 2016, de la UMA, que conforme al artículo segundo transitorio de la publicación del día anterior, fue equivalente al valor que tenía en ese momento el SMG.

El 30 de diciembre del 2016, se publicó por medio de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el Decreto mediante el cual se expidió la Ley para establecer el método de cálculo con el que el INEGI debe determinar el valor de la UMA, señalándose que el nuevo valor entrará en vigor el 1.º de febrero de cada año.

En referencia al artículo 96, el 27 de octubre de 1849, Guerrero fue erigido como Entidad Federativa, habiendo sido su primer Gobernante el General Juan N. Álvarez, quién promulgó la primera Ley Orgánica Provisional del Estado, el 15 de marzo de 1850, en la que fue contemplada la Secretaría de Gobierno con dos Oficialías; una de partes que tuvo la responsabilidad de llevar a cabo todos los asuntos administrativos del Gobierno del Estado y la Oficialía Mayor, encargada de atender en ese entonces los asuntos políticos y económicos de la entidad.

A partir de este periodo, el proceso de Organización Administrativa del Aparato Gubernamental consistió en la creación de Dependencias, desagregación unas de otras, fusión cuando así ameritó del caso, cambiarles denominación o bien desaparecerlas cuando no se justificaba su existencia; siempre dentro de un movimiento acumulativo con características inestables por no corresponder a un plan definido de administración pública.

Es hasta 1976 cuando se inicia el proceso estructural de reforma administrativa del Gobierno Federal y en los años sucesivos los Gobiernos de las Entidades Federativas lo hace también suyo al adaptarse al mismo. El Estado de Guerrero no fue la excepción, entre el año citado y principios de 1978, fueron realizando estudios con la intención de reorganizar el Aparato Gubernamental, recayendo esta responsabilidad en la Secretaría General de Gobierno, la Dirección General de Hacienda y en la Oficialía Mayor.

El resultado de los trabajos efectuados originó la Ley orgánica del poder ejecutivo del gobierno del Estado libre y soberano de Guerrero número 3, aprobada por el congreso local el 29 de marzo de 1978 y publicada en el periódico oficial número 15, de fecha 12 de abril en mismo año. Este ordenamiento legal hizo la existencia de las dependencias que venían operando de antaño, como la oficialía mayor, dirección General de hacienda y la dirección general de servicios administrativos, las cuales quedan contempladas sus funciones en los artículos 1822 y 24 respectivamente de la citada ley.

Esta Ley, que es la segunda después de la provisional, consigno una Estructura Orgánica tradicionalista, al señalar que después del Gobernador, ocuparían los siguientes niveles el Secretario General de Gobierno y el Oficial Mayor, otorgándoseles facultades para recibir en acuerdo a Directores de Dependencias y Entidades Públicas, centralizándose el poder de decisión y coordinación en el Gobernador y los Funcionarios citados, situación que en más de las veces significó estrangulamiento en la atención de los asuntos públicos.

El 6 de abril de 1982, con la gestión del entonces Gobernador Alejandro Cervantes Delgado, se publica en el Periódico Oficial Número 27 la nueva Ley Orgánica del Estado Libre y Soberano de Guerrero, en la que se contempla estructurado a la Secretaría de Administración y Servicios y la Secretaría de Finanzas, estableciendo sus atribuciones en los Artículos 36 y 37 respectivamente de dicha Ley.

Con la toma de posesión del C. José Francisco Ruiz Massieu, Exgobernador Constitucional del Estado, se publica la Ley Orgánica de la Administración

Pública del Estado de Guerrero, en el Periódico Oficial Núm. 33 del 21 de abril de 1987, en la que en su Artículo 20 dispone de la existencia de varios Titulares de Dependencias que auxiliarán al Titular del Poder Ejecutivo y en sus fracciones III y XI se señala la Secretaría de Finanzas y a la Oficialía Mayor respectivamente, estableciendo en sus Artículos 23 y 31 las atribuciones de las Dependencias citadas.

En el ejercicio de la vigencia y congruencia es crucial para el debido ejercicio en los procedimientos legales, se tiene que establecer correctamente los términos y conceptos. En la LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE GUERRERO 08. En el ARTÍCULO 18 hace referencia que para el estudio, planeación y despacho de los asuntos en los diversos ramos de la Administración Pública del Estado, auxiliarán al Titular del Poder Ejecutivo las siguientes: en su FRACCIÓN se menciona el nombre actual como Secretaría de Finanzas y Administración; y en el ARTÍCULO 22 de la misma ley La Secretaría de Finanzas y Administración, es el órgano encargado de la Administración de la Hacienda Pública del Estado y de prestar el apoyo administrativo que requieran las dependencias del Poder Ejecutivo.

El Diputado Raymundo García Gutiérrez, expone como Exposición de Motivos:

Que con la finalidad de regular las relaciones laborales que nacen entre los Trabajadores al Servicio del Estado y de los Municipios la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en sus artículos 115, fracción VIII y 116, fracción VI, respectivamente establecen que serán las Legislaturas de los Estados quienes deberán expedir las Leyes que reglamenten las mismas, lo cual se corrobora con la ejecutoria relativa a la jurisprudencia 2a./J. 68/2013 (10a.), con registro 2003792, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y texto siguientes:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS. LAS LEGISLATURAS LOCALES TIENEN LIBERTAD DE CONFIGURACIÓN LEGISLATIVA PARA REGULAR SUS RELACIONES LABORALES EN LO QUE NO CONTRAVENGA LAS DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES. De los artículos 115, 116, fracción VI, 123, apartado B y 124 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de sus diversos procesos de reforma, se concluye que el Constituyente dejó en manos del legislador estatal la creación de leyes de trabajo que regulen las relaciones laborales con los trabajadores al servicio de cada entidad federativa. En este sentido, no se obligó a los congresos locales a reproducir el contenido íntegro de las leyes reglamentarias de cada apartado del artículo 123 constitucional, pues de lo contrario, no se respetaría el Estado

federado, sino que se impondría indiscriminadamente la aplicación de leyes federales bajo un inexistente concepto de 'ley estatal'. Consecuentemente, las Legislaturas Locales tienen libertad de configuración legislativa en lo que no contravenga las disposiciones constitucionales, sin que tengan la obligación de ajustar su legislación a las leyes federales reglamentarias del artículo 123 constitucional".

Que en cumplimiento a lo mandado por nuestro máximo ordenamiento, el 6 de enero de 1989, el Congreso del Estado de Guerrero emitió la Ley Número 51 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, ordenamiento legal que regula la relación laboral que tienen los entes de la administración pública municipal con sus trabajadores^[1], para ello el legislador dividió a estos en los siguientes grupos^[2]:

I.- Trabajadores de base.

II.- Trabajadores supernumerarios.

III.- Trabajadores de confianza.

Entendiéndose por trabajadores de base, aquellos que por la naturaleza de sus funciones no se encuentran contemplados dentro de lo previsto en el artículo 5º de Ley Número 51 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, teniendo estos estabilidad en el empleo, con la finalidad de reclamar en caso de despido injustificado, la reinstalación o indemnización constitucional entre otras; por trabajadores supernumerarios como aquellos que tiene nombramiento por tiempo u obra determinada, cuya contratación se encuentra sujeta a un presupuesto o partida y por Trabajadores de confianza aquellos que por la naturaleza de las funciones desempeñadas siendo estas las concernientes a la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general o bien que, por el manejo de fondos, valores o datos de estricta confidencialidad, deban tener tal carácter, no tienen estabilidad en su empleo.

Que respecto a los trabajadores de Confianza la Ley en comento de manera clara y precisa establece en sus artículos 5 y 6, lo siguiente:

Artículo 5o.-

Son trabajadores de confianza:

I.- Los que integran la plantilla de la oficina de la Presidencia Municipal y aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Cabildo.

II.- Los Secretarios, subsecretarios, directores generales, subdirectores, jefes y subjefes de departamento, jefes de oficina, jefes o directores de institutos, todos los empleados de las secretarías particulares autorizados por el presupuesto; tesorero, cajeros y contadores; representantes y apoderados del ayuntamiento, visitantes e inspectores;

III.- Los servidores públicos de organismos públicos coordinados o desconcentrados y descentralizados de carácter municipal, quienes conforme a su estructura orgánica tengan ese carácter, tales como directores generales, directores, jefes de departamento, jefes de oficina, todos los empleados de las secretarías particulares; tesorero, cajeros y contadores; representantes y apoderados, visitantes e inspectores;

IV.- Asimismo, los de las dependencias y los de las entidades municipales, que desempeñan funciones que sean de:

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

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

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

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

e).- Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones

sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

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

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

h).- Asesoría o Consultoría, cuando se proporcione a los siguientes servicios públicos:

Presidente Municipal, Secretario, Sub-secretario, oficial mayor, Coordinador General, tesorero y Director General en las dependencias del Ayuntamiento.

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

j).- Los Secretarios particulares de: Presidente Municipal, Secretario, Sub-Secretario, Oficial Mayor, Tesorero y Director General en los ayuntamientos, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos respectivo.

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

Quedan excluidos de esta Ley los miembros de las instituciones policiales de los municipios, las que se registrarán por sus propios ordenamientos.

Artículo 6o.- Los trabajadores de confianza no están protegidos en cuanto a la estabilidad en el empleo y solo tendrán derecho a disfrutar de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, en términos de la fracción XIV, del Apartado "B", del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Los trabajadores de confianza no están protegidos en cuanto a la estabilidad en el empleo, por tanto, carecen de acción para demandar la indemnización constitucional por reinstalación o por despido, de conformidad con el mandato de la Carta Magna de la República, ya aludido.

Las personas que presten sus servicios mediante contrato civil o que estén sujetos al pago de honorarios quedarán protegidos por el derecho privado.

Como se desprende de los preceptos legales antes invocados tenemos que el legislador señaló que los trabajadores de confianza:

- Son todos aquellos que realicen funciones de mando, dirección y vigilancia del ente patronal.
- Que dada la naturaleza del encargo no están protegidos en cuanto a la estabilidad en el empleo y;
- Que estos solo tendrán derecho a disfrutar de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Este aspecto, fue previsto para efectos de que como consecuencia de lo anterior, los trabajadores de confianza al Servicio del Estado carecieran de derecho para ser beneficiados de prestaciones inherentes a la estabilidad en el empleo, tales como el pago de una indemnización o si concurriesen a un juicio de salarios caídos, en caso de una separación de su encargo.

Sin embargo, en el mes de agosto del año 2015, este Poder Legislativo emitió una reforma al ordenamiento legal en análisis en el cual adicionó los artículos 36 Bis, 36 Bis 1 y 36 Bis 2, preceptos legales en los cuales de manera literal estableció:

Artículo 36 bis. El trabajador podrá solicitar ante el Tribunal, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si en el juicio correspondiente no comprueba la entidad pública la causa del cese, el servidor público tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del cese hasta por un período máximo de doce meses.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al servidor público los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo

de indemnizaciones o prestaciones. En caso de muerte del servidor público, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

Artículo 36 bis1.- La Entidad pública quedará eximida de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 36 bis 2, en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, por razón del cargo que desempeña el trabajador o por las características de sus labores.

III. En los casos de trabajadores de confianza; y

IV. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Artículo 36 bis2.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de tres meses por el primer año y de quince días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 36 bis. de esta Ley.

Como se desprende de los artículos antes transcritos tenemos que se estableció:

· Que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar a los trabajadores de confianza mediante pago de las indemnizaciones que establece el artículo 36 bis 2.

· Que dentro de las indemnizaciones que estableció el legislador para los trabajadores tenemos:

Trabajadores por tiempo determinado:

· El pago de tres meses de salario por el primer año y quince días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios; el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses.

Trabajadores por tiempo indeterminado:

· El pago de veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses.

Tenemos entonces que el legislador al realizar la reforma mediante la cual adicionó los preceptos legales antes citados, de manera incongruente en la fracción III del artículo 36 Bis 1, señaló que los trabajadores de confianza tendrán derecho al pago de la indemnización acorde a lo establecido por el artículo 36 bis 2 del citado ordenamiento legal, lo consideramos así, porque el artículo 6º de la misma legislación persiste señalando que los trabajadores de confianza no están protegidos en cuanto a la estabilidad en el empleo y solo tendrán derecho a disfrutar de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

De lo contrario el Legislador en su momento habría previsto derogar o reformar el artículo 6 de la Ley 51, Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, a efectos de dotar claramente de los derechos laborales a una indemnización y el pago de salarios caídos a los trabajadores de confianza.

Derivado de lo anterior resulta evidente que lo único que se propició fue una antinomia entre los preceptos legales 6 y 36 bis 1 ambos de la Ley Número 51, del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero.

Entendiéndose como antinomia, acorde a lo señalado por Norberto Bobbio, en su libro sobre “Teoría General del Derecho”, como “aquella situación en la que se encuentran dos normas, en la cual una de ellas obliga y la otra prohíbe, o cuando una obliga y la otra permite, o cuando una prohíbe y la otra permite un mismo comportamiento”.

Así también el jurista Eduardo García Maynez, en su obra “La Lógica Jurídica”, nos da la acepción de Antinomia Jurídica el cual asevera que existe “cuando

dos normas de derecho de un mismo sistema se oponen contradictoriamente entre sí cuando, teniendo ámbitos iguales de validez material, espacial y temporal, una permite y la otra prohíbe a un mismo sujeto la misma conducta”.

Luego entonces, la antinomia es entendida como la presencia de dos normas que, perteneciendo al mismo sistema jurídico y ámbito de aplicación, sean incompatibles, en tanto que una permita realizar un comportamiento mientras que la otra lo prohíba; o que una norma prohíba realizar una conducta que una diversa obligue a realizar o cuando una norma obliga realizar una conducta y otra norma no lo permita, es decir la incongruencia entre normas se presenta cuando se advierte que un mismo hecho ha sido objeto de una regulación contradictoria.

En ese tenor, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver la contradicción de tesis 549/2012, entre las sustentadas por la Primera y la Segunda Sala, determinó lo siguiente:

“(…) La antinomia es la situación en que dos normas pertenecientes a un mismo sistema jurídico, que concurren en el ámbito temporal, espacial, personal y material de validez, atribuyendo consecuencias jurídicas incompatibles entre sí, a cierto supuesto fáctico que impide su aplicación simultánea. El encargado de aplicar normas abstractas a situaciones particulares sólo se enfrenta a una antinomia auténtica cuando el conflicto entre la prohibición y el facultamiento condiciona la absoluta incompatibilidad de la norma que prohíbe y la que faculta, o lo que es igual, cuando, en virtud de tal incompatibilidad, la aplicación simultánea de esos preceptos resulta imposible”.

En efecto, es de puntualizarse que la figura de la antinomia se actualiza cuando dos normas pertenecientes a un mismo sistema jurídico, que concurren en el ámbito temporal, espacial, personal y material de validez, atribuyen consecuencias jurídicas incompatibles entre sí a cierto supuesto fáctico y esto impide su aplicación simultánea.

[1] Es aquella persona que preste un trabajo subordinado físico o intelectual, con las condiciones mínimas de Ley.

[2] Artículo 4º de la Ley Número 51 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero. . .”

El Diputado Raymundo García Gutiérrez, en su iniciativa señala:

La justicia laboral burocrática es un eje estructural para garantizar a los guerrerenses la más amplia protección a sus derechos fundamentales, incluido entre ellos el derecho a que se les imparta justicia de manera pronta y expedita.

Esta justicia en materia de conflictos entre el Estado y Municipios y sus trabajadores se realiza a través del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guerrero.

El cambio de administración gubernamental, genera un número elevado de demandas lo que ha originado un rezago importante, como consecuencia de ello el Gobierno del Estado y los Ayuntamientos tienen la carga de pagar laudos millonarios, provocando un perjuicio en la prestación de sus servicios públicos.

Es necesario hacer énfasis que conforme al artículo 95 el Tribunal de Conciliación y Arbitraje podrá imponer multas de 200 a 500 días de salarios mínimos vigente, sin embargo los criterios pedidos por el Poder Judicial de la Federación, señala que la multa debe ser impuesta al servidor público en su carácter de persona física para que sea cubierta de su peculio, por lo cual se considera importante armonizar el texto de dicho artículo 95 en relación a la referencia económica, para imponer la sanción correspondiente dado que en las últimas reformas en el artículo 26 apartado B, párrafo sexto y séptimo se estableció la unidad de medida y actualización como base para cuantificar en no salarios mínimos como actualmente se establece en nuestra ley local.

Lo resultante de ello es que los síndicos procuradores de los municipios, en quienes recae la representación legal de los mismos y a quienes se les aplica las multas por el no cumplimiento de los laudos dictados en contra de administraciones municipales, obviando que son los municipios quienes deben cumplir con las condenas, de modo tal que al imponer una sanción en lo personal el síndico procurador como representante legal de una óptica equivocada pues corresponde a los municipios y no a uno de sus integrantes en lo individual el cumplimiento de laudo.

Por cuanto hace a los trabajadores de confianza se propone derogar el texto normativo de la fracción III del artículo 36 bis 1, debido que ello genera una antinomia relativa con los artículos 1 y 6 de la propia ley.

En suma el artículo 6° establece con meridiana claridad que los trabajadores no están protegidos en cuanto a la estabilidad en el empleo, resulta una contradicción que en el numeral artículo 36 bis se considere que se exime la obligación de reinstalar al trabajador con esa categoría de confianza, mediante

el pago de la indemnización consideradas en el artículo 36 Bis 2, puesto que estas son propias de trabajadores que tienen estabilidad en el empleo.

Asimismo es necesario realizar modificaciones en la Ley 51 del Estado de Guerrero, para definir claramente el procedimiento de ejecución de laudos en contra de los Ayuntamientos con el objeto de evitar un quebranto a la hacienda municipal.

En ese sentido la presente iniciativa, propone que los Ayuntamientos lleven orden de prelación en el que se registren los laudos conforme se realicen los requerimientos de pagos que corresponda, de acuerdo a la partida presupuestaria específica que debe estar destinada a la indemnización por laudos, lo cual no será menor al 3 por ciento de los ingresos autorizados por el Congreso del Estado.

Esta iniciativa tiene como propósito regular los salarios caídos generados cuyas génesis acontece en cumplimiento tardío de las indemnizaciones principales en relación de mora atiende necesariamente la falta de pago, así advertimos que de los artículos 36 bis y 36 bis 2 de la ley 51 es legislador al precisar cuáles son las indemnizaciones que deben pagarse por la no reinstalación dispuso que los salarios vencidos se cubrirán desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones, de tal manera que los salarios caídos se generan hasta que se pagan las indemnizaciones principales derivadas directamente de la no reinstalación 20 días por cada año de servicio y tres meses de salario dependiendo el caso concreto.

Con independencia de que en ese momento no se paga el total del adeudo respecto de diversos salarios que se hayan generado a la fecha, puesto que la falta de pago de estos últimos no producen a su vez más salarios, sino únicamente la mora en el cumplimiento de las prestaciones e indemnizatorias principales de ser accesorios, por lo que pagadas las primeras se entiende reparado el daño principal cesando la generación de más salarios vencidos.

Finalmente como se señala en la iniciativa, la intención es regular de manera clara el procedimiento de ejecución en materia laboral burocrática para que el justiciable tenga certeza del procedimiento a seguir para que no sean trastocados los derechos a una tutela efectiva y el cual mejore la agilización de la etapa de ejecución que se obstaculiza por no tener una claridad a los pasos a seguir..."

El Diputado Osbaldo Ríos Manrique, establece en su Iniciativa:

“...Considerando que las Diputadas y Diputados del Congreso del Estado Libre y Soberano de Guerrero, tenemos obligación de legislar con perspectiva de modernizar los ordenamientos legales, para servir con eficiencia a la sociedad guerrerense, presento la iniciativa que establece medidas para determinar con sencillez el nombre de la legislación y diversos preceptos aplicables a los trabajadores al servicio de los municipios de esta Entidad Federativa, a las agrupaciones sindicales, a los abogados y a los integrantes del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Desde el 27 de junio de 1945, mediante el Periódico Oficial Número 26, del Gobierno del Estado Libre y Soberano de Guerrero, se publicó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios, Ley Número 12.

El 21 de abril de 1976, en el Periódico Oficial Número 16 del Gobierno del Estado de Guerrero, fue publicado el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, de observancia general para todas las autoridades, funcionarios y trabajadores de base integrantes de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero. Este ordenamiento derogó la Ley publicada el 27 de junio de 1945.

Tal ordenamiento regulaba, entre otras cuestiones, los tipos de nombramientos, el escalafón, los reglamentos interiores de trabajo, constitución del sindicato de trabajadores, juicios instaurados por aquellos trabajadores o sindicato que consideraban que se le violentaban los derechos laborales por parte de los Poderes, Municipios, Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero.

Por Decreto 41, publicado en el Periódico Oficial Número 37, del 16 de septiembre de 1981, se reformó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero.

A través del artículo segundo transitorio de la diversa Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, Número 248, Publicada en el Periódico Oficial Número 2, del 6 de enero de 1989, quedó derogado el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos, Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, en el sentido siguiente:

“ . . . ARTÍCULO SEGUNDO.- Se deroga la Ley número 51: estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero de fecha 21 de abril de 1976, por lo que hace a los servidores públicos de la administración pública centralizada y paraestatal, del Poder Legislativo y del Poder Judicial, subsistiendo con plena vigencia entratándose (sic) de servidores públicos municipales en tanto se expide un cuerpo legal para éstos.

ARTÍCULO TERCERO.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje a que se refiere la presente Ley expedirá un reglamento que regule y adecue su organización y funciones en los términos del presente ordenamiento.

ARTÍCULO CUARTO.- Los Convenios (sic), acuerdos, reglamentos, prerrogativas y en general los derechos que estén establecidos en favor de los trabajadores, superiores a los que esta Ley les concede, continuarán surtiendo sus efectos en todo aquello que les beneficie.”

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados Descentralizados del Estado de Guerrero, como podemos ver ha sufrido diversas reformas, siete son las que detallo en la presente Iniciativa, y ninguna de esas reformas posteriores al mandato plasmado en el artículo segundo transitorio de la diversa Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, Número 248, Publicada en el Periódico Oficial Número 2, del 6 de enero de 1989, dio cumplimiento cabal a la derogación del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, de fecha 21 de abril de 1976, pues seguimos encontrando que señala que es aplicable por cuanto hace a los servidores públicos de la administración pública centralizada y paraestatal, del Poder Legislativo y del Poder Judicial, así como a los servidores públicos municipales.

Razón por la que, resulta necesario llevar a cabo las reformas y adiciones descritas en la Iniciativa, así como el cambio de la denominación de la Ley, proponiéndose lo conducente en la mencionada Ley Número 51: Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero.

La presente iniciativa pretende dar certeza normativa al nombre y normas de la ley aplicable a los trabajadores al servicio de los municipios. El artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece la facultad expresa de las legislaturas de las entidades federativas para expedir normas

congruentes que regulen las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores. De ser aprobada, la presente iniciativa de ley tendremos un adecuado nombre de las diversas normas jurídicas aplicables a la relación de los trabajadores al servicio de los municipios, pues la que permanece en vigor crea incertidumbre en quienes no son conocedores de las leyes de los servidores públicos en el Estado de Guerrero.

Así mismo, se actualiza el nombre del Tribunal de Arbitraje que aparece en la Ley en comento y se cambia la denominación a: Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que es como aparece en la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, Número 248...”

El Diputado Osbaldo Ríos Manrique, establece en su Iniciativa:

“...El 24 de febrero del 2017, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto que reformó y adicionó diversas disposiciones a los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. Esta reforma constitucional estableció cambios fundamentales, entre los que se encuentra la protección y tutela de las libertades de sindicación, democracia sindical y de contratación colectiva, se establecen como principios rectores para garantizar el voto personal, libre y secreto, así como para asegurar la representatividad sindical en la celebración, firma y registro de los contratos colectivos de trabajo.

El artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce el derecho a la libre asociación de los trabajadores al servicio del Estado.

La libre asociación en materia del trabajo es un derecho tanto individual como colectivo, que permite la adecuada organización de la clase trabajadora, para que por los cauces legales defiendan sus intereses y hagan valer sus legítimas demandas.

Los sindicatos consultarán a los trabajadores mediante, voto personal, libre, directo y secreto:

- Para elegir a sus directivas sindicales.
- Para solicitar la firma de un contrato colectivo de trabajo inicial.
- Para ratificar los contratos colectivos negociados y sus revisiones.
- Para legitimar los contratos de trabajo existentes.

Por lo que, resulta necesario derogar el artículo 38 de la Ley 51: Estatuto de

los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, ya que esta disposición legal establece que, sólo se reconocerá un sindicato, y admitido un miembro no podrá dejar de formar parte de él, salvo que fuere expulsado, sin que el Estado admita en ningún caso la cláusula de exclusión.

Otra norma jurídica que viola la libertad de separación o renuncia de formar parte de una asociación sindical, lo es el artículo 69 de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, Número 248, el cual señala que todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueren expulsados, sin que el Estado admita en ningún caso la cláusula de exclusión.

Es evidente que estas disposiciones legales contravienen la garantía de la libre asociación establecida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y al mismo tiempo, estas disposiciones son inconstitucionales, ya que han impedido que los trabajadores de la administración pública, ejerzan cabalmente el derecho a la libre sindicación, lo que ha ocasionado, que no se representen los intereses, necesidades y aspiraciones de la clase trabajadora al servicio del Estado, lo cual ha significado bajos niveles de vida y condiciones de trabajo poco dignas para los burócratas.

El artículo 123 constitucional, consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiera existencia y personalidad propias. Dicha libertad sindical debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales:

1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo;
2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y
3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación.

El artículo 115 de nuestra Carta Magna señala que, las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias.

Por su parte, el arábigo 116 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece la facultad expresa de las legislaturas de las entidades federativas, para expedir normas congruentes que regulen las relaciones de trabajo entre las entidades federativas y sus trabajadores.

Ahora bien, nuestro marco jurídico en materia burocrática al establecer el mandamiento de un solo sindicato, y al señalar que, admitido un miembro no podrá dejar de formar parte de él, salvo que fuere expulsado, sin que el Estado admita en ningún caso la cláusula de exclusión. Esto viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores, prevista en el artículo 123 de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes.

Por lo anterior, resulta imperativo derogar el artículo 38 de la Ley 51: Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, así como el artículo 69 de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, Número 248.

Es importante considerar que, la reforma al sistema de justicia laboral conlleva un nuevo marco jurídico que involucra a trabajadores, sindicatos, patrones y autoridades; y, comprende también modificaciones a diversos ordenamientos legales, que están estrechamente vinculados con los ejes de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva.

El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado el 1 de abril de 1950 y publicado en el Diario Oficial de la Federación del 16 de octubre de 1950, cuyo artículo 3o. señala lo siguiente:

“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”...

La Mtra. Evelyn Cecia Salgado Pineda, Gobernadora Constitucional del Estado, en su Iniciativa señala:

“...El Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027, en su dimensión XII, señala que la

igualdad entre hombres y mujeres debe de ser una de las prioridades del gobierno del estado de Guerrero; si bien el Estado mexicano ha suscitado un proceso político-legislativo progresivo, mediante el cual se han sentado las bases jurídicas, institucionales y programáticas, a efecto de que los poderes del estado intervengan con todos sus recursos para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades de desarrollo de mujeres y hombres, aún faltan grandes acciones para llevar a cabo la igualdad sustantiva.

La Ley Número 494 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guerrero, en su artículo 2 establece que tiene por objeto entre otras, regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, generar las condiciones para eliminar cualquier forma de discriminación por razón de género, así como definir los lineamientos de la actuación institucional que orienten al estado hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado.

En una sociedad que busca la igualdad sustantiva para establecer condiciones claras acerca de la problemática de consolidar a una crianza equitativa, por ejemplo, que al momento de criar a un menor las responsabilidades se reflejen al compartirse en mitades por parte de las personas progenitoras. Es una meta el poder lograr que las personas progenitoras se repartan por igual todo tipo de obligaciones de cuidado del menor.

También el hecho de que las tareas de crianza sean repartidas tienen un sin número de beneficios que apelan a la igualdad como el hecho de romper los estereotipos de género o creencias que han venido a ser generadas por un sistema patriarcal y traen como consecuencia la perpetuidad de conductas misóginas o machistas.

No es algo desconocido que las mujeres han sido víctimas de conductas patriarcales que asigna a los hombres a ser proveedores de materiales que den sustento al hogar, mientras que las mujeres atiendan las labores estrictamente del hogar, incluida la crianza. Al apoyar una crianza equitativa se tendrá un paso que apoye a la lucha por la igualdad de género, que rompa los paradigmas patriarcales y se asuman nuevos roles de género.

Por ello, para lograr la igualdad entre mujeres y hombres y una sociedad más justa y equilibrada, es necesario en la masculinidad en la que los hombres asuman una paternidad efectiva y ocupando plena participación en el cuidado de las hijas e hijos y en las tareas domésticas, que para lograrse se considera importante avanzar sobre el tema de la licencia de paternidad, entendiéndose como está el periodo de tiempo que se concede al padre inmediatamente

después del nacimiento para atender al recién nacido y a la madre, lo que está limitada a diez días en nuestro estado de Guerrero.

Para mejor claridad, la licencia de paternidad es aquella ausencia laboral con goce de sueldo, a diferencia de la licencia de maternidad que se da antes y posterior al parto, la de paternidad generalmente se dan posterior al parto y también cuando hay adopción de una niña o niño. Este lapso es importante para cuidar y alimentar al infante, dar apoyo de calidad a la mujer después del alumbramiento, así como, para responsabilizar a la figura paterna en el desarrollo de las niñas y los niños procurando garantizarles una amplia protección social.

Este concepto tiene fundamento reflejado tanto en la Constitución como en Tratados Internacionales, dentro del artículo 4o Constitucional, este reconoce que el varón y la mujer son iguales ante la ley; mientras que en las disposiciones de la OIT establecidas en la Recomendación núm. 191 (que acompaña al Convenio núm. 183) y la Recomendación núm. 165 (que acompaña al Convenio núm. 156), se reconocen y mencionan a la Licencia de Paternidad.

Por lo que, la licencia de paternidad es un elemento fundamental en las sociedades modernas para fomentar y promover el desarrollo de calidad de la primera infancia, la salud materna e infantil, la igualdad de género en los ámbitos familiar, laboral y salarial, la no discriminación y el bienestar de las familias.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo, OIT, señala que la ampliación de la licencia de paternidad tiene efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, además, de fortalecer los lazos familiares y la percepción de los roles de los progenitores dejando atrás los estereotipos tradicionales predominantes.

Para lo cual, los efectos positivos de la ampliación de la licencia de paternidad grosso modo son: i) apoyar a la recién nacida o nacido y a la madre posterior al parto o a la adopción; ii) contribuir en la participación de los hombres en las responsabilidades familiares, y el desarrollo infantil; iii) interactuar mayor tiempo con sus hijas e hijos, y iv) prevenir que las madres sufran de estrés posterior al parto.

Derivado de lo anterior, la finalidad de esta iniciativa es avalar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, en el estado de Guerrero y garantizar a sus trabajadores una licencia de paternidad con días suficientes para poder consolidar las labores de crianza equitativa.

Es de importancia mencionar que los estándares estatales se vayan ajustando y homologando a los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos laborales, situación que se reflejará en esta prestación laboral de las y los servidores públicos al servicio del estado...”

La Mtra. Evelyn Cecia Salgado Pineda, Gobernadora Constitucional del Estado Libre y Soberano de Guerrero, manifiesta en su Iniciativa:

“...Que el Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027 en su Eje 3, Estado de Derecho, Gobernabilidad y Gobernanza Democrática, Objetivo 3.1. Contribuir a la consolidación del Estado de Derecho que permita la gobernabilidad, el desarrollo y la paz social. Estrategia 3.1.1. Fortalecimiento del Estado de Derecho y la Cultura de la Legalidad, 3.1.1.1. Actualizar el marco jurídico del estado con iniciativas que perfeccionen la actuación de las instituciones gubernamentales, 3.1.1.2. Garantizar el Estado de Derecho con base en la legalidad y el bienestar de la sociedad, como elementos del sistema de representación política, de la vida institucional y la vigencia de los derechos políticos, sociales y laborales. 3.1.1.3. Aplicar imparcialmente los ordenamientos jurídicos y promover la cultura de la legalidad, a través del respeto a las instituciones y con ello dar certeza jurídica.

Que también, el Plan Estatal de Desarrollo, dimensión XIII, refiere que “Históricamente, Guerrero ha sido un estado que se ha mantenido en una constante lucha por sus derechos, por la falta de oportunidades y en muchas ocasiones por la discriminación. Lo que ha hecho cada vez más patente la apremiante necesidad de la garantía del ejercicio de los derechos humanos”.

Que en este sentido el citado Plan, dimensión XII, en su apartado de Igualdad entre mujeres y hombres, indica que “En las últimas décadas, el estado mexicano, en cumplimiento con los compromisos adquiridos, a partir de la mitad del siglo XX en el seno de la Organización de las Naciones Unidas, ha suscitado un proceso político-legislativo progresivo, mediante el cual se han sentado las bases jurídicas, institucionales y programáticas, a efecto de que los poderes del Estado intervengan con todos sus recursos para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades de desarrollo de mujeres y hombres”.

Que en el multicitado Plan, en el marco del Diagnóstico General, en específico, en su dimensión III Administración, en el punto concreto de la Administración Estatal, refiere literalmente: “El Instituto de Seguridad Social de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero (ISSSPEG) presenta condiciones financieras de vulnerabilidad; infortunadamente, las cuotas aportadas por los trabajadores y

los pasivos que considera el instituto generan una problemática sensible que ponen en riesgo a la estructura financiera del ente y retrasa, en el mejor de los casos, el pago de las obligaciones sociales”.

Que es necesario dar cumplimiento a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y al precepto Constitucional 123 apartado B, fracción XI, que confiere la Seguridad Social a todas las personas servidoras públicas; por ello, existe la necesidad apremiante, de garantizar los derechos en materia de Seguridad Social, tales como Jubilaciones, Pensiones, Indemnizaciones.

Que la seguridad social en México, es uno de los temas más sensibles en las políticas públicas, en particular en el estado de Guerrero, es un medio de distribución equitativa del ingreso, dando certidumbre económica en las familias derechohabientes en las cuales quien otorga el sustento económico se encuentre en situación de cesantía, vejez, perdida de las capacidades física para desarrollar un trabajo remunerado e incluso ante su fallecimiento.

Que para este caso en particular, el Instituto de Seguridad Social de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero (ISSSPEG), es un Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, mismo que tiene por objeto dar cobertura de seguridad social a las servidoras y servidores públicos de la administración pública estatal, del Congreso del Estado, del Poder Judicial, de los órganos Autónomos como: la Fiscalía General del Estado, Tribunal de Justicia Administrativa, Comisión Estatal de Derechos Humanos y veintidós Ayuntamientos incorporados a este sistema de Seguridad Social.

Que para otorgar dichas Prestaciones de Seguridad Social a los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, es necesario que, el ISSSPEG, se encuentre fortalecido financieramente para poder cumplir con sus obligaciones de ley; sin embargo, actualmente la situación del Sistema de Seguridad Social del Estado de Guerrero, se encuentra con problemas financieros, ya que entró en una etapa de déficit, pues no cuenta con los suficientes recursos para cumplir puntualmente con su objeto.

Que el déficit financiero que presenta actualmente el Instituto de Seguridad Social de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, estriba precisamente en la omisión sistemática del enterro de cuotas y aportaciones, por parte de los entes públicos incorporados a este régimen de Seguridad Social, principalmente por parte de los Ayuntamientos, puesto que al no enterar las cuotas obrero, aportaciones patronales y retenciones realizadas a sus servidoras y servidores

públicos, evidentemente merma el fondo global de pensiones del Instituto, lo que limita el ejercicio y efectividad del derecho a la Seguridad Social a favor de las y los servidores públicos pensionistas y sus familias; dado que el régimen de seguridad social que rige a este organismo, es de beneficio definido de carácter solidario e intergeneracional, lo que implica que las servidoras y servidores públicos activo sostienen con sus cuotas y aportaciones a las jubilaciones y pensiones de las personas jubiladas y pensionadas.

Que bajo este contexto, es necesario buscar esquemas que permitan incentivar el cumplimiento de la norma, como son imponer sanciones más rigurosas y eficaces a las personas titulares de los entes públicos incorporados a este régimen de seguridad social, que incumplen con sus obligaciones de entero; el objeto es que el Instituto cuente con mayores instrumentos jurídicos, para exigir el cumplimiento de las obligaciones que la ley le impone a los entes públicos incorporados a este régimen, pero principalmente inhibir esta conducta generada por omisión.

Que para lograr lo anterior de la presente reforma a la Ley de Seguridad Social y demás ordenamientos jurídicos, que se propone, consiste sustancialmente en calificar como falta grave el incumplimiento de entero de aportaciones, cuotas y descuentos que ordene el ISSSPEG en apego a la normatividad aplicable.

Que se considera de suma trascendencia que, en la propuesta de reformas, adiciones y derogaciones a diversas leyes en la materia, claramente se protegen los intereses de las servidoras y los servidores públicos, salvaguardando sus derechos previamente adquiridos bajo el régimen de la ley y asegurando para el corto y mediano plazo, el goce de las jubilaciones, pensiones y demás prestaciones que concede el ISSSPEG.

Que un tema relevante que se aborda en esta propuesta es también el cumplimiento del mandato Constitucional establecido en el artículo 4o, relativo a la igualdad entre mujeres y hombres, siendo estos uno de los tantos pasos para consolidar la igualdad sustantiva en el estado de Guerrero, consistiendo en que mujeres y hombres disfrutarán de los derechos generados por la persona derechohabiente en igualdad de condiciones sin importar su sexo.

La Diputada Flor Añorve Ocampo, en su exposición de motivos señala:

“...Que el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, garantiza a todas las personas los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano

sea parte, así como de las garantías para su protección, estableciendo además que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Al igual que nuestra Carta Magna, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guerrero en sus artículos 2, 3, 4 y 5, establece que toda persona es titular de derechos humanos, estableciendo como base de los mismos a la dignidad, cuya eficacia directa que poseen vincula a todos los poderes del Estado.

Nuestra sociedad, está compuesta por distintos grupos sociales y culturales, entre los que se encuentran los grupos más vulnerables que son los niños, niñas, mujeres, adolescentes pero sobre todo personas de la tercera edad, en los cuales se presentan las mayores violaciones a derechos humanos en virtud de su fragilidad para hacer frente a situaciones adversas de la vida diaria, por lo que se ha venido modernizando la legislación en la búsqueda permanente de garantizarle sus derechos y mejorar mediante soluciones eficaces la calidad de vida de quienes pertenecen a los citados grupos, entre los que destacan las personas de la tercera edad o adultos mayores.

Es por ello, como representante popular, tenemos la obligación de legislar en aras de salvaguardar los derechos humanos de todas las personas, especialmente a los que pertenecen a grupos vulnerables como lo son los adultos mayores para que los ordenamientos jurídicos se encuentren armonizados y actualizados a las necesidades reales que tiene este sector, con el propósito de coadyuvar y garantizar su protección integral y que se otorguen todas las facilidades para lograr que tengan una calidad de vida, alimentación, empleo, vivienda, bienestar emocional y seguridad social.

Ahora bien, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley Número 375 de los Derechos de las Personas Adultas Mayores en vigor, la familia de la Persona Adulta Mayor tiene la obligación de velar por cada persona de edad que forme parte de ella, siendo el primer responsable de proporcionar los satisfactores necesarios para su atención y desarrollo integral, por ello, es indispensable que sus descendientes, como son los hijos e hijas, cuenten con las facilidades necesarias en sus centros de trabajo para poder dar cumplimiento a los principios constitucionales, instrumentos internacionales y a la Ley mencionada, procurando el bienestar y la salud diaria de su consanguíneo, retribuyendo de esta forma en parte todo aquello que hicieron por cada uno de nosotros desde nuestro nacimiento.

Ante esta situación es necesario e impostergable que se establezcan los mecanismos y criterios necesarios para garantizar el ejercicio de esos derechos; para este caso específico, el de apoyar a los adultos mayores a recibir protección permanente, para que tengan una vida en condiciones dignas y decorosas.

Para coadyuvar con la premisa constitucional señalada, la presente iniciativa que hoy presento, tiene como objeto adicionar un tercer párrafo al artículo 16 de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos en vigor y establecer los criterios legales para dar las facilidades a las y los trabajadores que en cuidado de su padre o de su madre siempre que se trate de un adulto mayor que requiera cuidado y atención especial, garantizándoles que tendrán la prerrogativa de solicitar algún permiso, ausentarse de sus labores llevando alguna cita médica, rehabilitación y darle seguimiento a tratamientos médicos que tenga prescrita la persona adulto mayor o que padezcan alguna afección originada por enfermedades o deficiencias persistentes de carácter físico, psicológico o sensorial que les impida valerse por sí mismo y con ello garantizar el empleo, el pleno cumplimiento de las garantías otorgadas a este sector tan vulnerable.

Compañeras y compañeros diputados, esta iniciativa es de gran importancia, ya que actualmente no existe un justificante legal, en el que puedan basarse las y los trabajadores para ausentarse de su centro de trabajo y atender a su padre o madre, cuando se encuentre con alguna enfermedad que le impida valerse por sí mismos, con ello, contribuiremos a dar cumplimiento a uno de sus derechos consagrados en nuestra Carta Magna y los tratados internacionales, toda vez que es un grupo vulnerable que requiere de especial protección por parte del Estado, la sociedad y sobre todo de la familia, debiendo concurrir en su cuidado y asistencia.

Compañeras diputadas y diputados, en muchas de las ocasiones no vemos que nosotros mismos tenemos padres o madres que requieren de la asistencia de nosotros para poder acudir al médico y en muchas de las ocasiones nosotros pudiésemos ir, pero los trabajadores en muchas de las ocasiones se ven imposibilitados porque sus patrones no les dan permiso para poder llevar a las citas a estas personas que requieren de atención de sus hijos o de sus hijas, recordemos que en un futuro también nosotros seremos adultos mayores y requeriremos de que alguien pueda apoyarnos en este sentido, por su apoyo a esta iniciativa..."

El Diputado Carlos Cruz López, expone:

“...El cáncer infantil en México es un problema de salud pública, al ser la principal causa de muerte por enfermedad entre los 5 y 14 años de edad, cobrando más de 2,000 vidas anuales. Comparado con las enfermedades neoplásicas en los adultos, el cáncer en la infancia y adolescencia representa una proporción baja, ya que solo el 5% de los casos de cáncer ocurren en niños. Sin embargo, esta enfermedad representa una de las principales causas con mayor número de años de vida potencialmente perdidos, ya que se estima que cada niño que no sobrevive al cáncer, pierde en promedio 70 años de vida productiva. Además de ser un factor negativo para la salud emocional y la dinámica familiar.

En México, de acuerdo con los registros del Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia (CeNSIA), la supervivencia global estimada a 5 años para todos los tipos de cáncer en menores de edad, en Unidades Médicas Acreditadas (UMA) para la atención de esta enfermedad, es del 56%. Si bien esto representa un avance significativo en relación a años previos, México aún se encuentra por debajo de los estándares encontrados en países desarrollados, donde se espera que el 80% de los pacientes se curen.

Ahora bien, el 5 de junio de 2019 entró en vigor el decreto que adiciona el artículo 140 Bis a la Ley del Seguro Social, y se adiciona el artículo artículo 37 Bis de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; los cuales establecen que “para los casos de madres o padres trabajadores asegurados, cuyos hijos de hasta dieciséis años hayan sido diagnosticados por el IMSS o ISSSTE con cáncer de cualquier tipo, podrán gozar de una licencia por cuidados médicos de los hijos 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 médico, de acuerdo a la prescripción del médico tratante, incluyendo, en su caso, el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado”.

Además, especifican que la licencia expedida por el Instituto “tendrá una vigencia de uno y hasta veintiocho días y podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias durante un periodo máximo de tres años sin que excedan trescientos sesenta y cuatro días de licencia, mismos que no necesariamente deberán ser continuos.”

Más adelante precisan que esta licencia solo podrá otorgarse a petición del padre o la madre que acredite tener la patria potestad del infante con cáncer, y en ningún caso podrá otorgarse a ambos.

Por lo que respecta al subsidio, el artículo 37 bis de la Ley del Instituto de

Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado adicionado precisa: “Los padres o madres trabajadoras asegurados afiliados al Instituto que hayan cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha del diagnóstico por los servicios médicos institucionales, y en caso de no cumplir con este periodo, tener al menos registrada cincuenta y dos semanas de cotización inmediatas previas al inicio de la licencia, gozarán de un subsidio equivalente al sesenta por ciento del último salario diario de cotización registrado por el patrón”. Y de igual forma solo podrá otorgarse o al padre o a la madre.

A pesar de la buena voluntad de la reforma realizada a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, particularmente, nos enfrentamos al hecho de que subsiste el problema de las negativas de las autoridades administrativas de los institutos de seguridad social que siguen negando las licencias a las madres o padres cuyas hijas o hijos han sido diagnosticados con algún tipo de cáncer.

Debemos tomar en cuenta, que también es un tema sensible para los Servidores Públicos del Estado de Guerrero y sus Municipios, y necesario para garantizar el derecho humano a la salud y al trabajo, pues tener dentro de las familias a un menor con cáncer infantil implica grandes esfuerzos en materia económica y de cuidados.

En otra tesitura, y como un acto de congruencia, justicia y solidaridad social, es necesario garantizar la estabilidad en el empleo de la madre o el padre trabajadores al Servicio de nuestro estado, al otorgarle permiso para ausentarse de sus labores en los días críticos de la enfermedad de sus hijas e hijos menores de 16 años.

Es preciso y necesario, armonizar las leyes y adicionar a la Ley Numero 51: Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero.; que las madres o padres cuyos hijos hayan sido diagnosticados con cáncer, puedan gozar de una licencia por cuidados médicos para ausentarse de sus labores en caso de que la niña, niño o adolescente diagnosticado requiera descanso médico en los periodos críticos de tratamiento u hospitalización.

El Diputado Carlos Cruz López, cita en su exposición de motivos:

“...El cáncer infantil en México es un problema de salud pública, al ser la principal causa de muerte por enfermedad entre los 5 y 14 años de edad, cobrando más

de 2,000 vidas anuales. Comparado con las enfermedades neoplásicas en los adultos, el cáncer en la infancia y adolescencia representa una proporción baja, ya que solo el 5% de los casos de cáncer ocurren en niños. Sin embargo, esta enfermedad representa una de las principales causas con mayor número de años de vida potencialmente perdidos, ya que se estima que cada niño que no sobrevive al cáncer, pierde en promedio 70 años de vida productiva. Además de ser un factor negativo para la salud emocional y la dinámica familiar.

En México, de acuerdo con los registros del Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia (CeNSIA), la supervivencia global estimada a 5 años para todos los tipos de cáncer en menores de edad, en Unidades Médicas Acreditadas (UMA) para la atención de esta enfermedad, es del 56%. Si bien esto representa un avance significativo en relación a años previos, México aún se encuentra por debajo de los estándares encontrados en países desarrollados, donde se espera que el 80% de los pacientes se curen.

Ahora bien, el 5 de junio de 2019 entró en vigor el decreto que adiciona el artículo 140 Bis a la Ley del Seguro Social, y se adiciona el artículo 37 Bis de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; los cuales establecen que “para los casos de madres o padres trabajadores asegurados, cuyos hijos de hasta dieciséis años hayan sido diagnosticados por el IMSS o ISSSTE con cáncer de cualquier tipo, podrán gozar de una licencia por cuidados médicos de los hijos 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 médico, de acuerdo a la prescripción del médico tratante, incluyendo, en su caso, el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado”.

Además, especifican que la licencia expedida por el Instituto “tendrá una vigencia de uno y hasta veintiocho días y podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias durante un periodo máximo de tres años sin que excedan trescientos sesenta y cuatro días de licencia, mismos que no necesariamente deberán ser continuos.”

Más adelante precisan que esta licencia solo podrá otorgarse a petición del padre o la madre que acredite tener la patria potestad del infante con cáncer, y en ningún caso podrá otorgarse a ambos.

Por lo que respecta al subsidio, el artículo 37 bis de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado adicionado

precisa: “Los padres o madres trabajadoras asegurados afiliados al Instituto que hayan cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha del diagnóstico por los servicios médicos institucionales, y en caso de no cumplir con este periodo, tener al menos registrada cincuenta y dos semanas de cotización inmediatas previas al inicio de la licencia, gozarán de un subsidio equivalente al sesenta por ciento del último salario diario de cotización registrado por el patrón”. Y de igual forma solo podrá otorgarse o al padre o a la madre.

A pesar de la buena voluntad de la reforma realizada a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, particularmente, nos enfrentamos al hecho de que subsiste el problema de las negativas de las autoridades administrativas de los institutos de seguridad social que siguen negando las licencias a las madres o padres cuyas hijas o hijos han sido diagnosticados con algún tipo de cáncer.

Debemos tomar en cuenta, que también es un tema sensible para los Servidores Públicos del Estado de Guerrero y sus Municipios, y necesario para garantizar el derecho humano a la salud y al trabajo, pues tener dentro de las familias a un menor con cáncer infantil implica grandes esfuerzos en materia económica y de cuidados.

En otra tesitura, y como un acto de congruencia, justicia y solidaridad social, es necesario garantizar la estabilidad en el empleo de la madre o el padre trabajadores al Servicio de nuestro estado, al otorgarle permiso para ausentarse de sus labores en los días críticos de la enfermedad de sus hijas e hijos menores de 16 años.

Es preciso y necesario, armonizar las leyes y adicionar a la Ley De Trabajo De Los Servidores Públicos Del Estado De Guerrero Numero 248; que las madres o padres cuyos hijos hayan sido diagnosticados con cáncer, puedan gozar de una licencia por cuidados médicos para ausentarse de sus labores en caso de que la niña, niño o adolescente diagnosticado requiera descanso médico en los periodos críticos de tratamiento u hospitalización...”

El Diputado Osbaldo Ríos Manrique, expone:

“...Con el paso del tiempo, los trabajadores que se conservan laborando para el gobierno del Estado o sus municipios de Guerrero han ido acumulando antigüedad, la cual se convierte en la figura jurídica laboral de la prima de antigüedad; por ende el empleador adquiere la obligación de reconocer ese derecho al trabajador. La prima de antigüedad no tiene carácter de reparación

de un daño, ya que el pago respectivo procede por el simple transcurso del tiempo en que el trabajador estuvo al servicio del empleador.

Si la prima de antigüedad es una prestación que deriva del sólo transcurso del tiempo de servicios prestados por el trabajador, consecuentemente es ajena al pago indemnizatorio, con el que, en algunos casos, puede concurrir, pero que de cualquier manera conserva absoluta autonomía.

SUJETOS DEL BENEFICIO

Todo trabajador del gobierno del Estado o de los municipios de Guerrero, tiene derecho al pago de la prima de antigüedad; que es un monto económico al que el trabajador tiene derecho cuando termina la prestación del servicio personal y subordinado. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido la procedencia del pago proporcional de la prima de antigüedad, sin necesidad de que el trabajador complete el año de servicios, pues se trata de un beneficio que adquiere con el transcurso del tiempo en que el trabajador estuvo a disposición del empleador. Como antecedente, de ello tenemos el criterio adoptado por el Poder Judicial Federal que reza: “PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA. Como la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 162 establece como pago por concepto de prima de antigüedad, el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso”. Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V, Parte S.C.J.N. Tesis: 380. Página: 253.

Para fijar el monto de la prima de antigüedad, debe tomarse en consideración el tiempo efectivo que el trabajador prestó servicios a la parte contratante, término éste que si tuvo interrupciones, lógicamente no deben computarse en perjuicio del trabajador. “Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 151- 156. Quinta Parte, Página 179. PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO. DIFERENCIAS”. El tiempo efectivo de servicios se integra con el tipo de días laborados, que incluye los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los períodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aun cuando no trabaje; todo lo cual permite concluir que para los efectos del pago de la prima de antigüedad no es dable que se compute únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que se aplique, en todo caso, el concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta acorde con los razonamientos que sobre el particular se expresa la Suprema

Corte de Justicia de la Nación, en la tesis jurisprudencial 181, con el rubro "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE, EL CÓMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIO DEL TRABAJADOR NO IMPLICA APLICACIÓN RETROACTIVA DE LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", es consultable en las páginas 176 y 177 de la Quinta Parte del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación.

CASOS DE PROCEDENCIA SEPARACIÓN VOLUNTARIA.

En este concepto se encuentran comprendidos los supuestos de renunciaciones al empleo, convenios de terminación voluntaria de la relación laboral, y en general todos aquellos en que el trabajador voluntariamente deja de prestar servicios.

La autoridad laboral debe tomar en consideración todos los años de servicios del trabajador que falleció, para determinar el monto de la prima de antigüedad que deba cubrirse a su beneficiario.

La autoridad laboral debe tomar en consideración todos los años de servicios del trabajador que falleció, para determinar el monto de la prima de antigüedad que deba cubrirse a su beneficiario.

En los casos de incapacidad médica que goce el trabajador, no estaremos en el supuesto de una terminación de la relación laboral, puesto que si la incapacidad del trabajador proviene de un riesgo de trabajo, ello hace imposible la prestación del mismo y no la terminación de la relación laboral.

JUBILACIÓN Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

El hecho de que un trabajador sea jubilado, trae aparejado la terminación del contrato individual de trabajo, lo cual implica un retiro de la función pública, ya que por una parte deja de prestar servicios y, por la otra, el empleador deja de cubrir el salario.

En nuestra entidad federativa tenemos la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, Numero 248, y la Ley Número 51: Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero que se apartan de cumplir con temas de protección a los trabajadores a su servicio. Existen muchos casos en que después de 30 años de servicios del trabajador, se retira de la función pública sin ninguna prestación que haga posible subsistir, por que ni siquiera tienen la posibilidad de obtener una jubilación o pensión, dado que en muchos casos carecen hasta de los beneficios de la seguridad social; por lo que difícilmente encontrarán otro empleador que le brinde la oportunidad de

percibir ingreso, debido a su edad o enfermedades naturales originadas por ella. No obstante, en México existen entidades federativas con leyes justas, en beneficio de sus trabajadores, que reconocen el derecho a la prima de antigüedad, verbigracia: Ley del Trabajo de los Servidores Públicos y Municipios, del Estado de México (Artículo 80); Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios del Estado de Guanajuato (Artículo 63); Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas (Artículo 27); Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa (artículo 50), entre otras legislaciones; lo que es más, los trabajadores amparados por el dispositivo 162 de la Ley Federal del Trabajo, emanada del apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconocen este derecho a favor de los trabajadores, de ello se infiere que en el sector particular es una obligación, en tanto que en el oficial es un asunto pendiente...”

CUARTO. Análisis de la Exposición de Motivos.

En primer lugar se analizará la propuesta de reformas y adiciones propuestas por el Diputado Manuel Quiñónez Cortés, mismas que van relacionadas con la forma que las partes pueden acreditar la capacidad procesal a través de una Carta Poder, así como el no emplazamiento a los Ayuntamientos en un término de quince días antes de que culmine una administración o quince días posteriores a su instalación.

Respecto a estas propuestas es importante señalar que los principios que rigen el procedimiento laboral son los de economía, concentración y sencillez del proceso, que buscan evitar poner obstáculos innecesarios durante la tramitación del juicio o sujetar a las partes a fórmulas sacramentales o formulismos excesivos, por lo que establecer como procedibilidad que la Carta Poder se ratifique en la primera audiencia que señale el Tribunal contraviene dichos principios; incluso, el imponer esta carga procesal a la parte trabajadora y permitir que los titulares puedan designar representantes a través de simple oficio, es imponer cargar procesales desiguales.

Asimismo, cabe destacar que la representación es voluntaria, la cual se expresa directamente ante la autoridad laboral -en caso del trabajador, persona física- o a través de mandato judicial, a fin de que la Junta reconozca la personalidad de los apoderados de las partes en el juicio, y que a la postre tenga la obligación de procurar que no se obstaculice el correcto desarrollo del procedimiento en perjuicio de alguna de las partes. De modo que, partiendo de la premisa de que la Ley Número 51: Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Descentralizados del Estado de Guerrero, actualmente faculta a las partes a comparecer a juicio representados, es evidente que el ejercicio de tal facultad es voluntario. Y que para que nazca la obligación de la autoridad laboral de vigilar que la parte trabajadora esté debidamente representada

en el procedimiento laboral, es necesario que previamente dicho trabajador haya hecho uso del derecho a ser representado y haber nombrado apoderado jurídico o, incluso, solicitar ante la autoridad del proceso se requiera a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo se le nombre un asesor; ello, en términos de la fracción I del artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: 'Artículo 530. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes: I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo...'

Es por tanto que al ser un acto voluntario la designación de representantes, y a la vez exista el derecho expedito de poder solicitar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo le asigne un defensor de oficio, la propuesta deviene improcedente, máxime que el Máximo Tribunal del país, ha señalado que el derecho del trabajador a estar representado desde la presentación de la demanda debe estar plenamente garantizado en el proceso laboral, considerar que dicha representación estará acreditada hasta el momento que se ratifique en la primera audiencia, contraviene dicho criterio, que podemos localizar en la siguiente tesis jurisprudencial:

Registro digital: 2024992

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Undécima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: XX.T.1 L (11a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 15, Julio de 2022, Tomo V, página 4463

Tipo: Aislada

DEFENSA ADECUADA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EL TRIBUNAL LABORAL DEBE GARANTIZAR ESE DERECHO DEL TRABAJADOR DESDE LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA.

Hechos: El actor (trabajador), por propio derecho, presentó demanda sin designar abogado que lo asistiera y sin nombrar apoderado. El secretario instructor advirtió dicha situación y con fundamento en el artículo 685 Bis de la Ley Federal del Trabajo, hizo de su conocimiento el derecho a que se le asignara un abogado de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o de la Defensoría Pública para que asumiera su representación jurídica.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que el derecho del trabajador a una defensa adecuada en el procedimiento laboral, debe garantizarse por el Tribunal Laboral desde la presentación de la demanda. En consecuencia, si el trabajador no designa abogado que lo asista ni nombra apoderado que lo represente, el secretario instructor no debe limitarse a hacerle del conocimiento que tiene derecho a que le sea asignado un abogado, sino que debe radicar la demanda y sin

pronunciarse sobre su admisión, asignarle uno de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o de la Defensoría Pública, con la aclaración de que si no desea ser asistido por éste tiene expedito su derecho a designar uno particular que cuente con título y cédula profesionales.

Justificación: Ello es así, pues el artículo 685 Bis de la Ley Federal del Trabajo garantiza el derecho a la debida defensa y representación de las partes en el procedimiento laboral; para materializarlo establece que las partes podrán estar asistidas por un apoderado legal y que éste debe cumplir con los siguientes requisitos: ser licenciado en derecho o abogado titulado y contar con cédula profesional. En aras de maximizarlo, no basta que el apoderado cuente con título y cédula profesionales de abogado o licenciado en derecho, sino que se requiere que cuente con capacidad profesional para litigar en materia laboral. Por ello, se dota de facultades al juzgador para que, en los casos en que advierta la existencia de una manifiesta y sistemática incapacidad técnica del apoderado legal de alguna de las partes, la prevenga para que designe otro. Como una protección adicional a la clase trabajadora que carezca de asistencia técnico-jurídica, o que ésta no sea la adecuada, le otorga el derecho a que se le asigne un abogado de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o de la Defensoría Pública que asuma su representación jurídica. Ahora bien, cuando el trabajador decide ejercer una acción contra determinado patrón, debe observar lo previsto en el artículo 872 de la aludida ley, que establece el cumplimiento de múltiples requisitos a satisfacer en la demanda, así como diversas precisiones atendiendo a cada caso concreto, lo que implica que para cumplirlos debidamente es menester la participación de un profesional del derecho que se encargue de formularla, pues si es el trabajador el que la elabora a su leal saber y entender, y el secretario instructor la admite, las deficiencias que tenga y los anexos que falten, como las pruebas, por ejemplo, ya no podrán ser subsanadas por el profesional del derecho que se le asigne o que aquél nombre después del auto de admisión. En ese contexto, si el secretario instructor advierte que el trabajador actor no se encuentra asistido por abogado o licenciado en derecho con título y cédula profesionales, en aras de respetar el derecho fundamental al debido proceso y a una defensa adecuada, no debe admitirla ni limitarse a hacer del conocimiento del actor que tiene derecho a que le sea asignado un abogado, sino que debe radicar la demanda y sin pronunciarse sobre su admisión, asignarle uno de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o de la Defensoría Pública para que lo asista, con la aclaración o prevención de que si no desea ser asistido por éste, tiene expedito su derecho a designar uno particular que cuente con título y cédula profesionales.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO.

Amparo directo 294/2021. 1 de septiembre de 2021. Unanimidad de votos. Ponente: Gerardo Octavio García Ramos. Secretario: Salomón Calvo Marín.

Esta tesis se publicó el viernes 15 de julio de 2022 a las 10:22 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Lo mismo acontece con la propuesta de no emplazar a juicio a los Ayuntamientos 15 días antes o posteriores de un cambio de administración. Esto porque rompe con el principio

que se establece en el primer párrafo del artículo 84, de correr traslado de la demanda por la vía más expedita, así como la recepción de su contestación, lo que genera que no pueda aprobarse en sus términos. Incluso, lo procedente debe ser que se imponga una obligación al Tribunal de correr traslado en un plazo máximo de cinco días hábiles, en caso de desacato será motivo de una sanción pecuniaria el funcionario responsable.

Respecto de la Iniciativa de la Diputada Flor Añorve Ocampo, es importante destacar que el objeto de su Iniciativa es la de garantizar el derecho de los padres a una licencia por Maternidad o Paternidad respectivamente, así como el derecho a descansos para lactancia materna.

Al respecto la Organización Internacional del Trabajo se ha ocupado de la protección de la maternidad, la que ha sido objeto de diversas normas internacionales adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, por lo que existen ocho instrumentos internacionales -tres Convenios y cinco Recomendaciones- sobre representaciones de maternidad:

- Convenio n°3 (1919), relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto. (no fue ratificado por México)
- Recomendación n° 12, sobre la protección, antes y después del parto, de las mujeres empleadas en la agricultura. (Retirado en junio de 2004).
- Recomendación no. 67, sobre la seguridad de los medios de vida.
- Recomendación no. 69, sobre la asistencia médica.
- Convenio no. 102 (1952) relativo a la norma mínima de la seguridad social.
- Convenio no. 103 relativo a la protección de la maternidad (revisado en 1952). (No fue ratificado por México).
- Recomendación no. 95, sobre la protección de la maternidad. (Instrumento reemplazado).
- Recomendación no. 123 sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares. (Instrumento reemplazado).
- Convenio 183 (revisado) de protección a la maternidad. (No fue ratificado por México)¹.

Todos estos instrumentos, a excepción del Convenio no. 102 y de la Recomendación no. 67 que se refieren, estrictamente, a la seguridad social, tratan de manera global la maternidad incluyendo la regulación de diversos aspectos como son:

¹ “DERECHOS DE LA MATERNIDAD” Estudio Teórico Conceptual, de Iniciativas presentadas, y de Derecho Comparado. Mtra. Claudia Gamboa Montejano, Investigadora Parlamentaria. Lic. Sandra Valdés Robledo Asistente. Centro de Documentación, Información y Análisis . Mayo, 2008

- Garantía de la extensión del período de descanso por maternidad antes y después del parto.
- Protección contra el despido durante el período de descanso por maternidad y derecho a volver al mismo puesto de trabajo que tenía la mujer antes del parto.
- Normas sobre el período de lactancia.
- Derecho a extender dicho período más allá de la duración normal del mismo sin perder los derechos de empleo.
- Normas para aligerar el trabajo así como otras medidas para salvaguardar la salud y la seguridad de la mujer durante el embarazo y después del parto.

Asimismo, estas disposiciones las podemos encontrar en el Reglamento de Servicios Médicos del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en su artículo 121, que a la letra dice:

Artículo 121.- La Licencia Médica por Maternidad, se otorgará por el Médico Tratante a las aseguradas en la etapa de gestación por un periodo de noventa días naturales, de los cuales treinta tienen por objeto proteger a la madre y el producto antes de la fecha aproximada del parto, y los sesenta restantes para cuidados maternos, dicha Licencia Médica puede expedirse a partir de la semana treinta y seis del embarazo.

Cuando el producto sea prematuro, los días de descanso no disfrutados antes del parto por la madre, se podrán sumar a la licencia de Maternidad de sesenta días posteriores al parto, a fin de garantizar los noventa días señalados por la normatividad aplicable.

Asimismo, a nivel local encontramos que la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248, en su artículo 24 fracción III, establece:

ARTICULO 24.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

III.- Disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha en que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos meses después del mismo. El segundo período de descanso se prorrogará por el tiempo necesario si se encuentra imposibilitadas para trabajar, este caso de prorrogabilidad deberá justificarse médicamente para acreditar que la incapacidad es consecuencia directa e inmediata del parto.

A solicitud expresa de la trabajadora y según convenga a sus intereses familiares, podrá permitir que sea el esposo o concubino quien disponga de hasta dos de las semanas posteriores al parto a las que ella tuviere derecho para abocarse a la crianza del niño.

Esta opción deberá ser notificada por la madre trabajadora, tanto en su centro de trabajo, como en el del esposo o concubino, cuando menos dos semanas antes de poder hacerse efectiva; . . .”

Respecto al derecho de periodos de descanso para la lactancia, la fracción IV del citado artículo así lo regula:

“... IV.- Durante el período de lactancia hasta por un año, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos, o bien, a opción de la trabajadora reducir su jornada de trabajo una hora diaria; y ...”

En la Ley Número 51: Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, este derecho se regula en el artículo 23, que a la letra dice:

“...ARTICULO 23.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos meses después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos...”

Con base en tales disposiciones la Iniciativa es atendible, con la salvedad que se considera no aplicable que se establezca en el marco legal la posibilidad que los tres meses de descanso sean posteriores al parto, en virtud que el objetivo del descanso de un mes antes del parto tiene como objetivo proteger la vida tanto de la madre como del neonato.

La Iniciativa de adiciones presentada por la Diputada Gabriela Bernal Reséndiz, tiene como objetivo se le otorgue a las trabajadoras como a los trabajadores un día de permiso al año para la realización de estudios preventivos para detectar algún padecimiento de cáncer.

Los fundamentos del derecho a la salud, de conformidad a la doctrina especializada, se encuentran en los tratados internacionales de derechos humanos incorporados a nuestra Carta Magna y a las interpretaciones, observaciones y recomendaciones realizadas por los organismos pertinentes creados por dichos tratados para la aplicación de sus prescripciones.

Para el análisis de los documentos internacionales antes referidos, resulta importante señalar que en no todos ellos se hace una mención específica y literal sobre el derecho a la salud.

En primer lugar podemos referirnos a la Convención Americana sobre Derechos Humanos –Pacto de San José de Costa Rica, 1969–, que en su artículo 4o establece: toda persona tiene derecho a que se respete su vida.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos –1966–, establece en su artículo 6° que el derecho a la vida es inherente a la persona humana.

Por su parte la Declaración Universal de Derechos Humanos –1948– establece en su artículo 3° que todo individuo tiene derecho a la vida y, en el artículo 25, párrafo 1°, reza: toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado, que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar y en especial la alimentación y el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios.

Cabe destacar también la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial –1965–, que en su artículo 5o, apartado e), inciso IV), establece que es deber de los Estados garantizar el derecho a la salud pública y a la asistencia médica.

Ya con un mayor grado de precisión, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre –1948– establece en su artículo 1° que todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la integridad, y en su artículo 11 reza: toda persona tiene derecho a que su salud sea preservada.

Asimismo la Convención sobre la Eliminación de toda Forma de Discriminación contra la Mujer –1979–, promulgada por la República Argentina en 1980, establece en su artículo 11, párrafo 1°, apartado f), la protección de la salud, y el artículo 12 prevé el acceso a la atención médica.

No menos trascendente por el universo que abarca, es la Convención de los Derechos del Niño –1989–, que en su artículo 24 establece que se reconoce el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud y al servicio para el tratamiento de las enfermedades y la rehabilitación de la salud.

No podemos obviar por su trascendencia e importancia, al Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales –1966–, que contiene las previsiones más completas y de mayor alcance sobre el derecho a la salud dentro del sistema internacional de los derechos humanos, entendiendo por salud conforme la Organización Mundial de la Salud (OMS), como el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad.

En tal sentido resulta clarificadora la Observación General 14 del 11 de agosto de 2000, (apartado 8 del Pacto), que no sólo reconoce el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, sino que abarca aquéllas condiciones socioeconómicas que posibilitan llevar una vida sana, a saber:

- Suministro adecuado de alimentos sanos.
- Una nutrición y una vivienda adecuada.
- El acceso a agua limpia potable.
- Condiciones sanitarias adecuadas.

- Condiciones de trabajo sanas y seguras.
- Medio ambiente sano.
- Acceso a la educación e información sobre cuestiones relacionadas con la salud, incluida la salud sexual y reproductiva.

Finalmente y en este aspecto, cabe recordar el apartado 33 del Pacto en análisis que expresa que al igual que en los casos de todos los derechos humanos fundamentales, el derecho a la salud impone tres (3) niveles de obligaciones a los Estados:

- El deber de Respetar.
- La obligación de Proteger.
- La obligación de Cumplir.

Esta última obligación implica dar plena efectividad al derecho a la salud, y que su reconocimiento no se limite a meras declamaciones, sino que los Estados dicten todas las medidas necesarias tanto de carácter legislativo, como asimismo administrativas, presupuestarias y judiciales.

Tanto la nación como las provincias son responsables del debido cumplimiento de estas obligaciones internacionalmente contraídas, siendo el Estado nacional su garante último.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha sostenido reiteradamente que a partir de lo dispuesto en los tratados internacionales que tienen jerarquía constitucional la autoridad pública tiene la obligación impostergable de garantizar con acciones el derecho a la vida.

Con base en los antecedentes, y analizado nuestro marco legal federal podemos señalar que el derecho a permisos sin goce de sueldo para realizarse estudios clínicos para detectar de manera temprana algún tipo de cáncer, no está aún contemplado en las leyes laborales, a pesar que el derecho a la salud es un derecho humano, mismo que el Estado está obligado a garantizar, por lo que esta Comisión Dictaminadora, considera pertinente aprobar la propuesta de reformas y adiciones, con algunas modificaciones para darle mayor claridad a la misma.

Del estudio y análisis de la Iniciativa de la Diputada Yoloczin Lizbeth Domínguez Serna, tiene como objetivo adecuar la especificación de las multas con el sistema de Unidad de Medida y Actualización (UMA), así como establecer el nombre correcto de la autoridad que debe aplicar las multas, misma que se considera importante a efecto de tener nuestro marco normativo laboral local a los estándares marcados por la normatividad federal.

Con respecto a la Iniciativa del Diputado Raymundo García Gutiérrez, de abrogar la fracción II del artículo 36 Bis1 de la Ley Número 51: Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados

del Estado de Guerrero, esta Comisión Dictaminadora, si bien no comparte el criterio que la fracción indicada genera una antinomia con lo dispuesto en el artículo 6° del citado ordenamiento legal, es importante destacar que al eliminar dicha disposición se otorga una mayor estabilidad a las administraciones públicas municipales, acorde a lo establecido en la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice:

Artículo 123. . . .

. . . .

B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:

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.

Asimismo, sirve de apoyo, en lo conducente, la jurisprudencia 2a./J. 160/2013 (10a.), Décima Época, sostenida por la Segunda Sala del Máximo Tribunal del País, derivada de la contradicción de tesis 364/2013, localizable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 3, Tomo II, febrero de 2014, página 1322, que establece:

"TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. AL CARECER DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, SU REMOCIÓN ORDENADA POR QUIEN CARECE DE FACULTADES PARA DECRETLARLA, NO TIENE COMO CONSECUENCIA QUE SE DECLARE PROCEDENTE EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS (LEGISLACIONES DE LOS ESTADOS DE BAJA CALIFORNIA Y GUANAJUATO).— Acorde con el artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California y con la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios de Guanajuato, la remoción de un trabajador de confianza por quien carece de facultades para hacerla, no tiene como consecuencia que se declare procedente el pago de salarios vencidos, pues tales empleados únicamente gozan de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social, por lo cual, en caso de considerar como injustificado el despido, no pueden demandar la indemnización constitucional o la reinstalación, porque esas prestaciones dependen del análisis de lo justificado o injustificado del despido, lo que ningún fin práctico tendría tratándose de empleados de confianza, pues no gozan de estabilidad en el empleo y, por ende, las prestaciones derivadas del cese, aun considerado ilegal, no podrían prosperar. Además, en una relación laboral burocrática el titular demandado, al separar del cargo al trabajador, lo realiza en su carácter de patrón equiparado y no como autoridad, por lo que no es dable analizar la existencia de un despido justificado o no de un trabajador de confianza sobre la

base de que quien lo realizó carece de facultades acorde con la ley orgánica del Municipio correspondiente pues, se reitera, ese tipo de trabajadores no goza del derecho a la estabilidad en el empleo."

Por lo que para no generar confusión y en aplicación del principio de taxatividad, esta Comisión aprueba abrogar la fracción II del artículo 36 Bis1 de la Ley Número 51: Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero.

El Diputado Osbaldo Ríos Manrique, en su Iniciativa pretende armonizar la Ley Número 51, Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, a efecto de que sea aplicable únicamente para los Municipios, adecuación que se pretende establecer con establecer una redacción que indique o se identifique a los Municipios.

Si bien la intención es loable, también lo es que para establece una Ley de Trabajo específicamente aplicable a los Municipios, ésta debe ser desde su origen creada específicamente para dichos entes gubernamentales, toda vez que se debe realizar un estudio específico de las características intrínsecas de la relación laboral del trabajador al servicio de algún Municipio, de ahí que no es aplicable armonizar con el solo hecho de cambiar la redacción con la que ya cuenta el citado orden legal.

Como ejemplo una Ley de trabajo debe contener estudios específicos sobre los límites a la libertad del trabajo (espacios libres de humos, retiro forzoso, inconstitucionalidad del requisito de no haber sido condenado por delito doloso para ser titular del un área administrativa, etc.) subcontratación, estabilidad en el empleo, terminación de la relación laboral (despido injustificado), condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo (trabajadores sindicalizados y no sindicalizados), salario, jornada laboral, vacaciones, regímenes especiales, cuestiones procesales, por mencionar algunos.

En otra Iniciativa del Diputado Osbaldo Ríos Manrique, se busca derogar el artículo 38 de la Ley Número 51, Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, así como el artículo 69 de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero número 248.

El primer ordenamiento señala que en el Estado solo se reconocerá un Sindicato, disposición normativa que pretende el Diputado promovente derogar, con la finalidad de garantizar los derechos de los trabajadores a organizarse libremente para la defensa de sus derechos, lo que está previsto en la fracción X, del apartado B, del artículo 123 de la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de manera específica en los siguientes términos:

“...Artículo 123. . . .

A. . . .

B. . . .

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;..”

Derecho que constitucionalmente se encuentra debidamente tutelado, por lo que no existe ningún obstáculo legal para los trabajadores de conformarse en sindicatos para la defensa de sus derechos, aunado a que la disposición contenida en el artículo 38 de la Ley número 51, dispone que en el Estado solo se reconocerá un sindicato, lo que contraría la disposición constitucional referida.

Lo mismo acontece con la iniciativa de derogar el artículo 69 de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248, toda vez que el mismo establece que al admitirse un miembro en el sindicato, no podrá dejar de formar parte de él, salvo que fuere expulsado, sin que el Estado admita en ningún caso cláusula de exclusión.

De conformidad con el Diccionario de la Real Academia Española, la Cláusula de exclusión significa:

Lab.; Arg. y Méx. En el ámbito de los convenios colectivos de trabajo, cláusula por la que el sindicato se reserva el derecho de obtener que el empleador excluya del trabajo prestado bajo su dependencia a quienes no estén afiliados a la asociación profesional, a que renuncien a ella o sean expulsados...”

Esto de conformidad con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que ha señalado que los artículos “...que prevén la posibilidad de incluir la cláusula de exclusión en un contrato colectivo, violan la Constitución General de la República y que, por ende, las cláusulas respectivas son nulas, la Segunda Sala estimó que si bien las partes en una relación laboral tienen la libertad de pactar las condiciones en que habrá de prestarse el trabajo, los acuerdos adoptados deben apegarse a lo dispuesto en la Carta Magna’

‘Por consiguiente, tomando en cuenta que el Artículo 123, Apartado A, Fracción XVI, de la Constitución, garantiza la libertad sindical a los trabajadores, se determinó que la referida cláusula restringe en forma absoluta esta libertad, ya que impide a los trabajadores ejercer

su derecho a renunciar a una asociación sindical, prerrogativa que debe respetarse en todo pacto laboral..."²

En otras palabras, la cláusula de exclusión impide que un miembro de un sindicato pueda decidir ya no pertenecer al mismo, que esto únicamente sucede única y exclusivamente por expulsión que el Sindicato realice, lo que viola la libertad de decisión personal y de pertenecer al organismo sindical que sea de la preferencia del trabajador.

Con respecto a la Iniciativa presentada por la Mtra. Evelyn Cecia Salgado Pineda, Gobernadora Constitucional del Estado, a diversas disposiciones de la Ley Número 51, Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, y de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado, así como de la Ley Número 427 del Sistema de Coordinación Hacendaria del Estado de Guerrero, así a la Ley Número 912 de Seguridad Social de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, esta Comisión únicamente analizará y resolverá la procedencia o no lo que corresponde a las leyes laborales, no así la del Sistema de Coordinación Hacendaria, por virtud que dicha materia corresponde conocer a la Comisión de Hacienda.

En lo esencial la iniciativa pretende incluir en las disposiciones laborales la autorización para establecer retenciones a las personas trabajadoras por concepto de aportaciones a los institutos de seguridad social, en el caso de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248, o relativo a la retención por concepto de aportaciones al Instituto de Seguridad Social, ya se encuentra prevista en la fracción IV, del artículo 33, no así la obligación del patrón de hacer dicha retención y de enterar el monto correspondiente, ni lo relativo a que su omisión deba calificarse como grave en términos de la Ley de Responsabilidad Administrativas para el Estado de Guerrero, de lo que esta Comisión dictaminadora considera importante para salvaguardar los derechos de las personas trabajadoras a las prestaciones que el Instituto de Seguridad Social de los Servidores Públicos del Estado (ISSSPEG) debe otorgarles a través de las cuotas o aportaciones que se realizan y de cuyos montos está el patrón obligado tanto a retener, como a enterar.

En los mismos términos es indispensable agregar lo relativo a la obligatoriedad de retener como de enterar por parte del patrón, en la Ley Número 51, Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, toda vez que de conformidad con la normatividad actual aplicable vigente, dicha disposición corresponde a las personas trabajadores de los Municipios, de ahí que también es indispensable su protección a la seguridad social, y la responsabilidad en que incurre el patrón al no retener, o la falta del entero correspondiente.

² Comunicado de prensa, INCONSTITUCIONAL, LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO: SCJN, 17 de abril de 2001.

Es importante señalar que la situación financiera del ISSSPEG se debe principalmente, a la falta de entero de las cuotas obrero patronales, debido a la falta de responsabilidad de los servidores públicos que han hecho caso omiso de tal obligación, por lo que su incorporación en la legislación laboral permitirá que el Instituto, incluso, la propia Entidad como patrón pueda fincar las responsabilidades correspondientes a los servidores públicos que omitan retener, como enterar los montos correspondientes, quedando facultados para interponer los procedimientos administrativos de responsabilidad correspondientes.

Esta disposición se correlaciona con lo dispuesto en los artículos 52, 53, 62, fracción II, 65 y 66 de la Ley Número 912 de Seguridad Social de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, que a la letra dicen:

ARTÍCULO 52. El Instituto podrá solicitar al Ejecutivo del Estado que del presupuesto que en su caso se asigne o de los subsidios que se lleguen a otorgar a las Entidades Públicas a que se refiere esta Ley, y en su caso, de las participaciones que reciban, cumpliendo con los requisitos establecidos en las disposiciones legales aplicables, les retenga las cantidades que por concepto de las cuotas descontadas a sus servidores públicos y las aportaciones que tienen a su cargo, y sus intereses, o cualquier otro concepto que le adeuden al Instituto para su entero directo.

ARTÍCULO 53. El Instituto está facultado para ejercer todas las acciones civiles, mercantiles, penales, fiscales y administrativas en general que sean necesarias para el cobro de los adeudos que con él se tengan, por cualquier concepto.

ARTÍCULO 62. Las Entidades Públicas comprendidas en la Ley, estarán obligadas a:

II. Enterar al Instituto el importe de las cuotas descontadas a los servidores públicos y las aportaciones que tienen a su cargo conforme está ordenado; asimismo a remitirle las nóminas y recibos en que figuren los descuentos y sus aportaciones, dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se realizaron;

ARTÍCULO 65. La falta del entero, dentro del plazo señalado en el artículo anterior, causará un cargo en contra de la entidad u organismo equivalente a la inflación más el 50% anual.

ARTÍCULO 66. En los casos en que las Entidades Públicas no hagan entrega oportuna al Instituto en las fechas que este determine, de las cuotas, aportaciones y de las demás retenciones que este ordene por los conceptos señalados en la Ley, con independencia de lo anterior, se fincarán responsabilidades conforme a la Ley de la materia a los titulares de las mismas y demás servidores públicos corresponsables del incumplimiento.

Por otra parte, la Ley Número 465 de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guerrero, establece en su artículo 54 que “...será responsable de desvío de recursos públicos el servidor público que autorice, solicite o realice actos para la asignación o desvío de recursos públicos, sean materiales, humanos o financieros, sin fundamento jurídico o en contraposición a las normas aplicables”.

Como se podrá observar, esta disposición que se encuentra correlacionada con lo dispuesto por el artículo 66 de la Ley Número 912 de Seguridad Social de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, que establece: “...En los casos en que las Entidades Públicas no hagan entrega oportuna al Instituto en las fechas que este determine, de las cuotas, aportaciones y de las demás retenciones que este ordene por los conceptos señalados en la Ley, con independencia de lo anterior, se fincarán responsabilidades conforme a la Ley de la materia a los titulares de las mismas y demás servidores públicos correspondientes del incumplimiento”.

Incluso, en la citada Ley de Responsabilidades existe comprendidos los delitos de peculado y cohecho, en los artículos 52 y 53, que a la letra dicen:

Artículo 52. Incurrirá en cohecho el servidor público que exija, acepte, obtenga o pretenda obtener, por sí o a través de terceros, con motivo de sus funciones, cualquier beneficio no comprendido en su remuneración como servidor público, que podría consistir en dinero; valores; bienes muebles o inmuebles, incluso mediante enajenación en precio notoriamente inferior al que se tenga en el mercado; donaciones; servicios; empleos y demás beneficios indebidos para sí o para su cónyuge, parientes consanguíneos, parientes civiles o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen parte.

Artículo 53. Cometerá peculado el servidor público que autorice, solicite o realice actos para el uso o apropiación para sí o para las personas a las que se refiere el artículo anterior, de recursos públicos, sean materiales, humanos o financieros, sin fundamento jurídico o en contraposición a las normas aplicables.

Como podrá observarse, la vinculación de responsabilidad por falta de entero de la Entidad Pública al Instituto de Seguridad Social del Estado, se fortalece con las adiciones que la Iniciativa en estudio propone, misma que se cataloga como grave, en virtud que al no ser enterada la cuota de aportación del trabajador y la de la propia Entidad Pública, el recurso es desviado a otro fin, lo que debe investigar y acreditar el Órgano de Control Interno, al momento de realizar el procedimiento de investigación, tomando en cuenta que la falta de entero de las cuotas al Instituto de Seguridad Social del Estado, es considerada como falta administrativa grave, en términos de la los ordenamientos de la materia respectiva y de las leyes laborales estatales.

Incluso el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión virtual del ocho de abril de dos mil veintiuno, al resolver la Acción de Inconstitucionalidad 210/2019, estableció:

118. De los artículos preinsertos con antelación se desprende que las faltas administrativas graves están estrechamente relacionadas con conductas constitutivas de delitos cometidos en la administración pública o hechos de corrupción, tales como el cohecho, peculado, desvío de recursos públicos, utilización indebida de información, abuso de funciones, actuación bajo conflicto de interés, contratación indebida, enriquecimiento oculto u ocultamiento de conflicto de interés, simulación de acto jurídico, tráfico de influencias, encubrimiento, desacato y nepotismo, así como las violaciones a las disposiciones sobre fideicomisos establecidas en la Ley Federal de Austeridad Republicana.

119. Por tanto, es claro que el Congreso estatal creó un nuevo supuesto al catálogo de faltas administrativas graves en que pueden incurrir los servidores públicos, lo que no sólo repercute de manera directa en una posible contraposición con los preceptos antes transcritos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, sino que trasciende inmediatamente a los aspectos intrínsecos de la competencia, en tanto que, la calificación de las faltas graves es lo que determina si la sustanciación la realizará el órgano fiscalizador correspondiente y la resolución el Tribunal Federal de Justicia Administrativa o su homólogo local o, en su caso, si la sustanciación se llevará por los órganos internos de control o dependencias de mérito, mismos que podrán resolver en caso de faltas administrativas no graves.

La Maestra Evelyn Cecia Salgado Pineda, Gobernadora Constitucional del Estado, en su Iniciativa de reformas y derogaciones a diversas disposiciones de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248, genera el derecho de las personas servidoras públicas de gozar de un permiso de descanso hasta por un mes, por el nacimiento de sus hijos, así como cuando se trate de adopción, con la finalidad de contribuir al reparto de responsabilidades en el hogar.

Como se analizó en Iniciativa precedente presentada por la Diputada Flor Añorve Ocampo, el derecho de las personas trabajadoras de gozar de una temporalidad respecto al nacimiento de un descendiente es y debe ser garantizado por parte del Estado, no solo a la mujer, sino también al esposo, dada cuenta que es de manera conjunta la responsabilidad de cuidado y atención; incluso, es la mujer quien en los primeros días posteriores al parto quien también necesita de cuidados y atención específica para su debida recuperación a su salud física y psicológica, de ahí que esta iniciativa al ser acorde con la de la Diputada Flor Añorve Ocampo, se configurar y se redactan en los términos de los resolutivos correspondientes.

En dicha Iniciativa se agrega que los días de descanso de los trabajadores (varones) es de días naturales, lo que se considera improcedente porque es un retroceso al derecho adquirido, ya que actualmente la licencia de paternidad corresponde a días laborables.

Aunado a esto, la justificación esencial de la licencia de paternidad es el reconocimiento de la responsabilidad compartida de madres y padres en la crianza, cuidado y atención de las personas recién nacidas, así como la importancia de propiciar las condiciones laborales necesarias para que los vínculos entre quienes componen las familias se fortalezcan.

Se pretende conciliar la vida laboral con la vida familiar y en virtud de ello conseguir un equilibrio para la persona, por lo que al establecer el permiso de paternidad, se busco sentar las bases y los mecanismos necesarios para que cada trabajador cuente la base normativa que le permita compaginar sus responsabilidades familiares con las laborales.

De la misma forma, se maximiza una igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, pretendiendo que los beneficiarios de esta reforma sean corresponsables familiares, sin que se mermen su eficiencia dentro del ámbito laboral.

Conforme a ello, los integrantes de esta Comisión estimamos que la plenitud del periodo concedido de treinta días, debe ser un proceso de transitabilidad escalonada que permita a la base trabajadora la conciencia de los fines y objetivos de este derecho; de tal forma que favorezca al avance hacia la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito doméstico, y en el trabajo, y que permita el Estado-Patrón, establecer los mecanismos administrativos necesarios para que el ejercicio de la función pública no merme en el ejercicio de los periodos de descanso del trabajador.

Para ello, establecemos un artículo transitorio que establece la forma de aplicabilidad, de manera escalonada, de este derecho, a fin de llegar a la de otorgar 30 días de licencia de paternidad.

La Diputada Flor Añorve Ocampo, propone adicionar un tercer párrafo al artículo 16 de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248, para establecer como responsabilidad familiar de los trabajadores y, que son motivo de otorgamiento de licencia o permiso, la de atender un adulto mayor que se encuentre con discapacidad o padezca alguna afección originada por enfermedad o deficiencia permanente de carácter física, en su calidad de descendiente.

Para atender la propuesta es importante remitirnos a la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, adoptada en Washington D.C., Estados Unidos de América, el quince de junio de dos mil quince, aprobada por el Estado Mexicano el 13 de abril de 2023, y entrada en vigor el veintisiete del

citado mes y año, que establece que los Estados Parte deberán (Artículo 4) "...c) Adoptarán y fortalecerán todas las medidas legislativas, administrativas, judiciales, presupuestarias y de cualquier otra índole, incluido un adecuado acceso a la justicia a fin garantizar a la persona mayor un trato diferenciado y preferencial en todos los ámbitos..."

Siendo un principio general el "... f) El bienestar y cuidado..." (artículo 3), de ahí que establecer en nuestra disposición normativa laboral que las personas trabajadoras tendrán derecho a una licencia o permiso para atender en calidad de descendiente a un adulto mayor, lo que no solo debe aprobarse, sino promoverse por parte del Estado.

Incluso, es importante retomar lo establecido en la citada Convención, de: "Reconociendo que el respeto irrestricto a los derechos humanos ha sido consagrado en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y reafirmado en otros instrumentos internacionales y regionales"

'Reiterando el propósito de consolidar, dentro del marco de las instituciones democráticas, un régimen de libertad individual y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos fundamentales de la persona'

'Teniendo en cuenta que, con arreglo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, solo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos'

'Reafirmando la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, así como la obligación de eliminar todas las formas de discriminación, en particular, la discriminación por motivos de edad;..."

Por otra parte, la Iniciativa tiene un propósito de garantía a los derechos de las personas adultas mayores de recibir una atención por parte de sus descendientes; sin embargo, la misma es escueta en cuanto a regular el cómo deben otorgarse los permisos, el artículo que se adiciona remite al artículo 41 del mismo ordenamiento, el cuál refiere los derechos de los trabajadores pero también no señala bajo que condiciones deben otorgarse éstos, por lo que es importante que se establezcan parámetros mínimos para que este derecho pueda ser garantizado por parte de la patronal.

Es decir, debe indicarse el mínimo y máximo de permisos permitidos por año, los días que deben otorgarse, así como los documentos justificatorios que debe presentar la persona trabajadora, así como los parámetros para generar condiciones de proporcionalidad en los permisos.

Para esto es importante retomar el criterio establecido por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el Amparo en Revisión Número 7155/2017:

“...71. Al resolver el Amparo Directo en Revisión 1672/2014, esta Sala se pronunció sobre la interpretación conforme del artículo mencionado, en los siguientes términos.

72. Se señaló que junto con la prohibición de la discriminación por edad, prevista de manera específica en el quinto párrafo del artículo 1° de la Constitución, el marco internacional³ ha reconocido expresamente a las personas mayores como uno de los grupos que, en función de sus características o necesidades, se encuentran en una posición social de desventaja o que enfrentan situaciones de vulnerabilidad en relación con el disfrute de sus derechos humanos, requiriendo por tanto una atención especial de los Estados, de los organismos internacionales y de la sociedad civil en su conjunto [...]

74. De ahí que el enfoque de derechos humanos exige que las soluciones para enfrentar los problemas de los adultos mayores se generen desde el sector público y de manera estructural, de forma tal que la formulación de leyes, políticas públicas y programas no tenga como punto de partida “la asistencia para los necesitados”, sino la existencia de personas que son titulares de determinados derechos que deben ser respetados, protegidos, promovidos y garantizados por el Estado. En este sentido, el abandono del modelo asistencialista y la consecuente integración de los derechos humanos en las políticas nacionales e internacionales sobre el envejecimiento deben traducirse en prerrogativas, salvaguardas y beneficios, no sujetas a la buena voluntad estatal, sino plenamente exigibles...”

Consideraciones que sirven de base para retomar la propuesta de la Iniciativa en análisis, con la salvedad de adecuar la redacción para hacerla más armónica al texto legal, para quedar en los siguientes términos:

³ Artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que prevé la seguridad social y el derecho a un nivel de vida adecuado; el artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre el derecho a la seguridad social; el artículo 11.1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; los artículos 13 y 16 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que exigen ajustes de procedimiento y adecuados a la edad, así como adoptar medidas para impedir explotación, violencia y abuso por razón de edad; los Principios de la Naciones Unidas en favor de las Personas de Edad, que se agrupan en cinco categorías de independencia, participación, cuidados, autorrealización y dignidad, donde se prevé el acceso a servicios sociales y jurídicos a las personas de edad que les aseguren mayores niveles de autonomía, protección y cuidado; la Observación General No. 6 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Recomendación General No. 27 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; el artículo 17 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador); artículo 9 de la Convención Belem do Pará.

Se reforma el segundo párrafo del artículo 16 y se adiciona un segundo párrafo a la fracción III, del artículo 41, recorriéndose el actual segundo para ser tercero, de la Ley de Trabajo de los de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248.

El Diputado Carlos Cruz López, presentó dos Iniciativas para adicionar en la Ley Número 51, Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, así como en la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, Número 248, respectivamente, el derecho de los padres a una licencia para asistir a sus hijos cuando padezcan algún tipo de cáncer.

Es importante señalar que en lo referente a la Ley Número 51, el Diputado proponente lo establece en el numeral de las obligaciones de los Poderes del Estado, de otorgar una licencia con goce de sueldo, y en la Ley Número 248, lo establece como un derecho de los trabajadores, lo cuál es representa una discrepancia respecto a la regulación que se pretende dar a favor de la persona trabajadora, ya que un derecho, no en todos los casos representa una obligación del Estado.

Por otro lado, como lo refiere en sus Iniciativas, la disposición que pretende adicionar se encuentra prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), que a la letra dice:

Artículo 37 Bis. Para los casos de madres o padres trabajadores asegurados, cuyos hijos de hasta dieciséis años hayan sido diagnosticados por el Instituto con cáncer de cualquier tipo, podrán gozar de una licencia por cuidados médicos de los hijos 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 médico, de acuerdo a la prescripción del médico tratante, incluyendo, en su caso, el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado.

El Instituto podrá expedir a alguno de los padres trabajadores asegurados, que se situé en el supuesto previsto en el párrafo que antecede, una constancia que acredite el padecimiento oncológico y la duración del tratamiento respectivo, a fin de que el patrón o patrones de éstos tengan conocimiento de tal licencia.

La licencia expedida por el Instituto al padre o madre trabajador asegurado, tendrá una vigencia de uno y hasta veintiocho días. Podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias durante un periodo máximo de tres años sin que excedan trescientos sesenta y cuatro días de licencia, mismos que no necesariamente deberán ser continuos.

Los padres o madres trabajadoras asegurados ubicados en el supuesto establecido en los párrafos que anteceden y que hayan cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha del diagnóstico por los servicios médicos institucionales, y en caso de no cumplir con este periodo, tener al menos registrada cincuenta y dos semanas de cotización inmediatas previas al inicio de la licencia, gozarán de un subsidio equivalente al sesenta por ciento del último salario diario de cotización registrado por el patrón.

La licencia a que se refiere el presente artículo, únicamente podrá otorgarse a petición de parte, ya sea al padre o madre que tenga a su cargo el ejercicio de la patria potestad, la guarda y custodia del menor. En ningún caso se podrá otorgar dicha licencia a ambos padres trabajadores del menor diagnosticado.

Las licencias otorgadas a padres o madres trabajadores previstas en el presente artículo, cesarán:

- I. Cuando el menor no requiera de hospitalización o de reposo médico en los periodos críticos del tratamiento;
- II. Por ocurrir el fallecimiento del menor;
- III. Cuando el menor cumpla dieciséis años;
- IV. Cuando el ascendiente que goza de la licencia, sea contratado por un nuevo patrón.

Como podrá observarse, la disposición normativa de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, regula el cómo y cuando debe otorgarse a la persona trabajadora una licencia con goce de sueldo para atender a su descendiente cuando padece algún tipo de cáncer, de ahí que regularla en las disposiciones laborales del Estado, resultaría contraproducente en el sentido que corresponde a la Entidad encargada de la atención médica y seguridad social de los trabajadores, regular la forma en que deben otorgarse las licencias por concepto no solo de cáncer, sino de toda enfermedad o padecimiento que requiera que la persona trabajadora no acuda a laboral.

Sin embargo, y toda vez que las iniciativas van encaminadas a la protección de los derechos de las personas trabajadoras, es de retomar las mismas para indicar en el texto normativo lo referente a la atención por enfermedad, adecuando la redacción del artículo 25 Bis, de la Ley Número 51, Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, y a los artículos 16 y 41, fracción III, de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248.

El Diputado Osbaldo Ríos Manrique, propone establecer en el marco normativo laboral estatal, el derecho de los trabajadores al servicio del Estado o de los Municipios, a una

prima de antigüedad, señalando que este es aun asunto pendiente respecto de los servidores públicos, sin embargo, este derecho a la prima de antigüedad lo trata de configurar a lo relativo a la jubilación, derechos que son completamente distintos, ya que la antigüedad laboral se retoma única y exclusivamente para establecer el derecho a la jubilación.

Por otro lado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en el Expediente Número 3427/18, ha establecido lo siguiente:

“...También lo es que, no resulta operante la supletoriedad invocada por la actora, al no existir omisión alguna en la Ley de la materia; ello es así, porque regula el pago de una prima por concepto de la antigüedad de los trabajadores al servicio del Estado, en sus propios términos de aplicación y pago, que como se desprende de la Hoja Única de Servicios que ofreció la actora (fojas 9 – 10), le fue cubierta durante le vigencia de la relación laboral bajo el concepto “Quinquenios”, por lo que no existe deficiencia a regular en dicha figura ENFASIS AÑADIDO.

‘Es importante señalar que, resulta innegable que lo pretendido por la actora con aplicación supletoria del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, integraría una nueva figura no contemplada en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, siendo en su caso inadecuada la supletoriedad al no estar contemplada la prestación reclamada para los trabajadores al servicio del Estado, por lo que el reclamo de la parte actora resulta improcedente, por lo anteriormente establecido, se absuelve al titular de la Secretaría de la Función Pública, de dicha prestación. Sirve de apoyo a lo anterior en forma directa y por analogía, los siguientes criterios de jurisprudencia:

“Época: Décima Época

Registro: 2014530

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 43, Junio de 2017, Tomo IV

Materia(s): Laboral

Tesis: I.6o.T. J/42 (10a.)

Página: 2652

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. AL NO ESTAR CONTEMPLADA EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DICHO BENEFICIO NO LE CORRESPONDE A ESTE TIPO DE TRABAJADORES, SIN QUE PROCEDA LA APLICACIÓN SUPLETORIA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL NO ESTAR FRENTE A UN CASO DE OMISIÓN O LAGUNA. A los trabajadores al servicio del Estado no les corresponde la prima de antigüedad, toda vez que la ley burocrática no contempla dicha figura; en consecuencia,

no existe fundamento legal en que pueda apoyarse el hecho que deba aplicarse en su favor el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, dado que no se está frente a un caso de omisión o laguna, único en que el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado autoriza la supletoriedad de la codificación laboral común.”

Época: Octava Época

Registro: 214552

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo XII, Noviembre de 1993

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 457

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. IMPROCEDENCIA DE LA SUPLETORIEDAD DE LA LEY LABORAL CUANDO SE RECLAMA PRIMA DE ANTIGÜEDAD. El artículo 11 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala que en lo no previsto en la misma, se aplicarán supletoriamente los ordenamientos que ahí se citan; sin embargo, ello sólo es operante cuando se satisfacen los supuestos siguientes: que la ley que va a ser suplida, contemple la institución respecto de la cual se pretende dicha aplicación, que no tenga reglamentación o bien que conteniéndola sea deficiente; por lo que, si un trabajador del Estado reclama el pago de la prima de antigüedad, pretendiendo la supletoriedad de la ley citada, resulta improcedente porque el ordenamiento burocrático que rige el vínculo laboral, no contempla la citada prestación.

Época: Décima Época

Registro: 2000408

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro VI, Marzo de 2012, Tomo 1

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 21/2012 (10a.)

Página: 498

ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS FEDERALES. SI SUS TRABAJADORES LABORARON BAJO EL RÉGIMEN DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, NO TIENEN DERECHO A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD ESTABLECIDA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Conforme al criterio establecido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 50/2006, de rubro: "INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL

ESTADO. SUS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A RECIBIR, POR SU ANTIGÜEDAD, LOS QUINQUENIOS, PENSIONES Y DEMÁS PRESTACIONES QUE ESTABLECEN LAS NORMAS BUROCRÁTICAS, PERO NO LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD QUE INSTITUYE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.", un trabajador de un organismo descentralizado de carácter federal, cuya relación laboral siempre se ha regido por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no tiene derecho a los beneficios por antigüedad establecidos en los dos apartados del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, porque tal extremo no está previsto en ninguna norma constitucional o legal, y tampoco puede apoyarse en la jurisprudencia P./J. 1/96, de rubro: "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL. SU INCLUSIÓN EN EL ARTÍCULO 1o. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL.", toda vez que tal criterio no produce el efecto de modificar las relaciones jurídicas durante el tiempo que duró la relación laboral. Por tanto, si un trabajador de un organismo descentralizado federal laboró bajo el régimen del apartado B del artículo 123 constitucional, no tiene derecho al pago de la prima de antigüedad establecida en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

‘En virtud de lo anteriormente expuesto, se absuelve a la Secretaría de la Función Pública, de: A) El pago de antigüedad en el trabajo consistente en 20 días de salario por cada año laborado; B) El pago de la prima de antigüedad, en términos de lo establecido en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo...’

Como podrá observarse, lo relativo a la Prima de Antigüedad de los trabajadores al servicio del Estado o de municipios, al no estar contemplado en la ley laboral respectiva, es un derecho que no es aplicable de manera supletoria, sin embargo, el reconocimiento de la antigüedad laboral, en el caso de los servidores públicos existe el pago de los denominados quinquenios, por lo que dicha prima de antigüedad ya se encuentra cubierta y reconocida tácitamente, de ahí que incluirla como un derecho al momento del despido, se estaría obligando a los municipios como al Estado a realizar un pago doble, lo que es indebido, incluso, la Iniciativa no presenta un estudio al impacto presupuestal que esto conllevaría a las Entidades Públicas del Estado y Municipios.

Para una mayor comprensión del impacto del presente Decreto, se presenta el siguiente cuadro comparativo:

REDACCIÓN ACTUAL	REFORMA O ADICIÓN
LEY NÚMERO 51, ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS, Y DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE GUERRERO	

Artículo 25 Bis.- Los trabajadores, podrán percibir licencia de cinco días hábiles con goce de sueldo, por el fallecimiento de padres, hijos, cónyuge, concubina o concubinario. El órgano gubernamental que funja como patrón estará obligado a otorgar los días de descanso siempre y cuando el trabajador así lo desee.	ARTÍCULO 25 BIS.- Los trabajadores, podrán percibir licencia de cinco días hábiles con goce de sueldo, por el fallecimiento de padres, hijos, cónyuge, concubina o concubinario. Asimismo, podrán disfrutar de licencias médicas con goce de sueldo, cuando presenten una constancia expedida por algún Instituto de Seguridad Social para atender algún padecimiento por enfermedad o discapacidad, propio o de algún descendiente. El órgano gubernamental que funja como patrón estará obligado a otorgar los días de descanso siempre y cuando la persona trabajadora así lo desee.
ARTICULO 95.- El tribunal, para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer de 200 a 500 días de salarios mínimo vigente en la capital del Estado de Guerrero.	ARTICULO 95.- El tribunal, para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas de 15 a 150 veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización (UMA).
ARTICULO 96.- Las multas se harán efectivas por la Dirección General de Hacienda y Economía del Estado, para lo cual el Tribunal girará el oficio correspondiente. La Dirección de Hacienda informará al Tribunal de haber hecho efectiva la multa señalando los datos relativos que acrediten su cobro.	ARTICULO 96.- Las multas se harán efectivas por la Secretaría de Finanzas y Administración del Estado, para lo cual el Tribunal girará el oficio correspondiente. La Secretaría de Finanzas y Administración del Estado, informará al Tribunal de haber hecho efectiva la multa señalando los datos relativos que acrediten su cobro.
ARTICULO 29.- No deberán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, sino en los casos siguientes: De la I. a la III. . . .	ARTICULO 29.- . . . De la I.- a la III.- . . . IV.- Para cubrir el monto que por concepto de cuotas le corresponda aportar para el Instituto de Seguridad Social de los Servidores Públicos del Estado; misma que deberá el patrón enterar en los términos de la ley de la materia. La omisión de retención como de enterar el monto, será una falta administrativa grave en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guerrero.
ARTICULO 33.- Son obligaciones de los Poderes del Estado, Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado: I.- a la X. . . .	ARTICULO 33.- . . . De la I. a la X. XI.- Otorgar a las personas trabajadoras, que cuenten con contratos de trabajo superior a treinta días, un día de permiso una vez al año

	durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía o papanicolau y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, en instituciones de salud públicas o privadas. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste. El tiempo para realizar los exámenes, señalados en los párrafos anteriores, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario. Para el ejercicio de este derecho, las personas trabajadoras deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada. El tiempo en el que las personas trabajadoras se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.
Artículo 36 bis1.- La entidad pública quedará eximida de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 36 bis 2, en los casos siguientes: I. a la II. . . . III. En los casos de trabajadores de confianza; y IV. . . .	Artículo 36 Bis1. . . . De la I. a la II. . . . III. Derogada. IV. . . .
ARTICULO 38.- En el Estado de Guerrero sólo se reconocerá un sindicato, y admitido un miembro no podrá dejar de formar parte de él, salvo que fuere expulsado, sin que el	Artículo 38. Derogado.

Estado admita en ningún caso la cláusula de exclusión.	
LEY DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE GUERRERO NÚMERO 248	
ARTICULO 16.- Para el otorgamiento de las licencias y permisos que deban concederse a los trabajadores para el desempeño de comisiones de carácter accidental o permanente o para ocuparse de asuntos personales o por responsabilidades familiares deberá estarse en todo tiempo a lo previsto por el artículo 41 de la presente Ley. Se entenderá por responsabilidades familiares, las acciones que los trabajadores madres o padres, realizan con el fin de asistir y amparar a sus hijos menores de edad, asumiendo las responsabilidades comunes del hogar.	Artículo 16. . . . Se entenderá por responsabilidades familiares, las acciones que las personas trabajadoras realicen con el fin de asistir a su progenitor en su calidad de adulto mayor, que padezca alguna enfermedad o discapacidad de carácter físico, psicológico o sensorial que les impida valerse por sí mismos; así como en su calidad de padre o madre, requieran asistir o amparar a sus hijos menores de edad, asumiendo las responsabilidades comunes del hogar.
ARTICULO 24.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. a la III. . . . IV.- Durante el período de lactancia hasta por un año, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos, o bien, a opción de la trabajadora reducir su jornada de trabajo una hora diaria; y V.- Disfrutar en los mismos términos de los descansos referidos en las fracciones anteriores, cuando reciban en adopción por resolución judicial un bebé menor de seis semanas de edad; De la VI. a la VII. . . .	ARTICULO 24.- De la I. a la III.- . . . IV.- Durante el período de lactancia, en los primeros seis meses tendrán dos descansos extraordinarios por día de una hora cada uno para alimentar a sus hijos, o bien, a opción de la trabajadora reducir su jornada de trabajo dos horas diarias. En los posteriores seis meses, dos descansos al día, de media hora cada uno, o la reducción de su jornada laboral por una hora; V.- Disfrutar en los mismos términos de los descansos referidos en la fracción anterior, cuando reciban en adopción un bebé menor de seis semanas de edad; De la VI. a la VII. . . .
ARTICULO 24 BIS.- Los padres trabajadores tendrán los siguientes derechos: I. . . . II.- Disfrutarán de licencia de paternidad, por diez días, con goce de sueldo, cuando su esposa o concubina tenga un parto;	ARTICULO 24 BIS.- . . . I.- . . . II.- Disfrutarán de licencia de paternidad, por treinta días, con goce de sueldo, cuando su esposa o concubina tenga un parto; III.- Del mismo derecho y en los mismos términos de la fracción anterior, gozarán tratándose de paternidad por adopción; y IV.- . . .

III.- Disfrutarán de hasta dos de las semanas de descanso para que su esposa o concubina tuviera derecho cuando ella expresamente se lo concediera, conforme a los (sic) previsto en la fracción III del artículo 24 de la presente Ley. Del mismo derecho y en los mismos términos gozarán tratándose de paternidad por adopción; y IV.- ...	
ARTICULO 24.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. a la II. ... III.- Disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha en que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos meses después del mismo. El segundo período de descanso se prorrogará por el tiempo necesario si se encuentra imposibilitadas para trabajar, este caso de prorrogabilidad deberá justificarse médicamente para acreditar que la incapacidad es consecuencia directa e inmediata del parto. A solicitud expresa de la trabajadora y según convenga a sus intereses familiares, podrá permitir que sea el esposo o concubino quien disponga de hasta dos de las semanas posteriores al parto a las que ella tuviere derecho para abocarse a la crianza del niño. Esta opción deberá ser notificada por la madre trabajadora, tanto en su centro de trabajo, como en el del esposo o concubino, cuando menos dos semanas antes de poder hacerse efectiva;	ARTICULO 24.- De la I. a la II.- ... III. ... Cuando el producto sea prematuro, los días de descanso no disfrutados antes del parto por la madre, se podrán sumar a la licencia de Maternidad de sesenta días posteriores al parto, a fin de garantizar los noventa días señalados por la normatividad aplicable; debiendo notificar a la institución dentro de los 30 días posteriores al parto, presentando el certificado médico correspondiente. Se deroga.
ARTICULO 33.- Sólo podrán hacerse descuentos, retenciones o deducciones al salario, en los siguientes casos; I.- Por impuestos o gravámenes legales establecidos; II.- Por pagos de deudas al Estado, o entidades Paraestatales, ya sean por deudas contraídas con anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o	ARTÍCULO 33.- ... I.- ... II.- Por pagos de deudas al Estado, o entidades paraestatales, ya sean por deudas contraídas con anticipo de salarios, pagos hechos con exceso a la trabajadora o trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

adquisición de artículos. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo; III.- Por cuotas sindicales ordinarias; IV.- Por cuotas y pagos a los institutos de seguridad social en los términos de las Leyes y Convenios relativos, y V.- Por concepto de pago de alimentos ordenados por la autoridad judicial.	III.- ... IV. Por cuotas y pagos a los institutos de seguridad social en los términos de las leyes y convenios relativos. El patrón está obligado a enterar el monto retenido al Instituto de Seguridad Social de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, la omisión de retener, así como de enterar el monto, será una falta administrativa grave en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guerrero, y V.- ...
ARTICULO 41.- Son derechos de los trabajadores del Estado y Entidades Paraestatales: I a la II. ... III.- Disfrutar de licencias o permisos para desempeñar una comisión accidental o permanente del Estado, de carácter sindical o por motivos particulares, siempre que se soliciten con la anticipación debida y que el número de trabajadores no sea tal que perjudique la buena marcha de la dependencia o entidad. Estas licencias o permisos podrán ser con goce o sin goce de sueldo, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y, se otorgarán en los términos previstos en las Condiciones Generales de Trabajo que se expidan conforme a la presente Ley, y IV. a la VIII. 	Artículo 41.- ... De a I. a la II. ... III. Cuando se trate de responsabilidad familiar para asistir a su progenitor en calidad de adulto mayor, deberá presentar constancia que acredite su situación de adulto mayor, el padecimiento de alguna enfermedad o discapacidad física, psicológica o sensorial que le impida valerse por sí misma. La licencia será hasta por cinco días cada mes, no mayor a tres años, y cuando sea para asistir a consulta médica el día indicado en el citatorio emitido por institución de salud.
	Estas licencias o permisos podrán ser con goce o sin goce de sueldo, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y, se otorgarán en los términos previstos en las Condiciones Generales de Trabajo que se expidan conforme a la presente Ley, así como en las constancias expedidas por algún Instituto de Seguridad Social. De la IV. a la VII. ...

	
<i>ARTICULO 42.- Son obligaciones de las entidades públicas a que se refiere el artículo 1o. de esta Ley:</i> <i>I. a la X.- ...</i> <i>XI. SIN CORRELATIVO</i>	<i>ARTICULO 42.- ...</i> <i>De la I. a la X. ...</i> <i>...</i> <i>...</i> <i>XI.- Las trabajadoras y los trabajadores, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a un día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía o papanocolau y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda.</i>
	<i>En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.</i> <i>El tiempo para realizar los exámenes, señalados en el párrafo anterior, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.</i>
	<i>Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.</i> <i>El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.</i>

ARTICULO 69.- Admitido un miembro en el sindicato, no podrá dejar de formar parte de él, salvo que fuere expulsado, sin que el Estado admita en ningún caso la cláusula de exclusión.

ARTICULO 69.- Derogado.

Que en sesiones de fecha 07 de febrero del 2024, el Dictamen en desahogo recibió primera y dispensa de la segunda lectura, por lo que en términos de lo establecido en los artículos 262, 264 y 265 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guerrero Número 231, la Presidencia de la Mesa Directiva, habiéndose la Comisión Dictaminadora reservado el derecho de exponer los motivos y el contenido del Dictamen, al no existir votos particulares en el mismo y no habiéndose registrado diputados en contra en la discusión, se preguntó a la Plenaria si existían reserva de artículos, y no habiéndose registrado reserva de artículos, se sometió el dictamen en lo general y en lo particular, aprobándose el dictamen por unanimidad de votos.

Que aprobado en lo general y en lo particular el Dictamen, la Presidencia de la Mesa Directiva del Honorable Congreso del Estado realizó la Declaratoria siguiente: “Esta Presidencia en términos de nuestra Ley Orgánica, tiene por aprobado el Dictamen con proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones a la Ley Número 51: Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero; y a la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248. Emítase el Decreto correspondiente y remítase a las Autoridades competentes para los efectos legales conducentes”.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en lo dispuesto en los artículos 61 fracción I de la Constitución Política Local, 227 y 287 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo en vigor, este Honorable Congreso decreta y expide el siguiente:

DECRETO NÚMERO 706 POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY NÚMERO 51: ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE GUERRERO; Y A LA LEY DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE GUERRERO NÚMERO 248.

ARTÍCULO PRIMERO. Se reforman el primer párrafo del artículo 25 Bis; el primer párrafo, las fracciones I, II y III, del artículo 29; los artículos 95 y 96 de la Ley Número 51: Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, para quedar como sigue:

ARTICULO 25 BIS.- Las personas trabajadoras, tendrán derecho a licencia de cinco días hábiles con goce de sueldo, por el fallecimiento de padres, hijos, cónyuge, concubina o concubinario. Asimismo, podrán disfrutar de licencias médicas con goce de sueldo, cuando presenten una constancia expedida por algún Instituto de Seguridad Social para atender algún padecimiento por enfermedad o discapacidad, propio o de algún descendiente.

ARTICULO 29.- No deberán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de las personas trabajadoras, únicamente en los casos siguientes:

I.- Cuando la persona trabajadora contraiga deudas con el Estado por concepto de anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas;

II.- Cuando se trate de cobro de cuotas sindicales ordinarias o de aportación de fondos para cooperativas de cajas de ahorro, constituidas legalmente o por la voluntad expresa de las personas trabajadoras;

III.- Cuando se trate de descuentos ordenados por autoridad judicial competente, y

...

ARTICULO 95.- El tribunal, para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas de 15 a 150 veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización (UMA).

ARTICULO 96.- Las multas se harán efectivas por la Secretaría de Finanzas y Administración del Estado, para lo cual el Tribunal girará el oficio correspondiente. La Secretaría de Finanzas y Administración del Estado, informará al Tribunal de haber hecho efectiva la multa señalando los datos relativos que acrediten su cobro.

ARTÍCULO SEGUNDO. Se adiciona una fracción IV al artículo 29; una fracción XI al artículo 33 de la Ley Número 51: Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, para quedar como sigue:

ARTICULO 29.- ...

De la I.- a la III.- ...

IV.- Para cubrir el monto que por concepto de cuotas le corresponda aportar para el Instituto de Seguridad Social de los Servidores Públicos del Estado; misma que deberá el patrón enterar en los términos de la ley de la materia. La omisión de

retención como de enterar el monto, será una falta administrativa grave en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guerrero.

...

ARTICULO 33.- ...

De la I. a la X. ...

...

...

XI.- Otorgar a las personas trabajadoras, que cuenten con contratos de trabajo superior a treinta días, un día de permiso una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía o papanicolau y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, en instituciones de salud públicas o privadas.

En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

El tiempo para realizar los exámenes, señalados en los párrafos anteriores, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.

Para el ejercicio de este derecho, las personas trabajadoras deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

El tiempo en el que las personas trabajadoras se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.

ARTÍCULO TERCERO. Se deroga la fracción III del artículo 36 Bis1, el artículo 38, de la Ley Número 51: Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, para quedar en los siguientes términos:

ARTÍCULO 36 Bis1. . . .

De la I. a la II. . . .

III. Derogada.

IV. . . .

ARTÍCULO 38. Derogado.

ARTÍCULO CUARTO. Se reforma el segundo párrafo del artículo 16; el segundo párrafo de la fracción III, las fracciones IV y V del artículo 24; las fracciones II y III, del artículo 24 Bis, fracciones II y IV del artículo 33, de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 16. . . .

Se entenderá por responsabilidades familiares, las acciones que las personas trabajadoras realicen con el fin de asistir a su progenitor en su calidad de adulto mayor, que padezca alguna enfermedad o discapacidad de carácter físico, psicológico o sensorial que les impida valerse por sí mismos; así como en su calidad de padre o madre, requieran asistir o amparar a sus hijos menores de edad, asumiendo las responsabilidades comunes del hogar.

ARTICULO 24.-

De la I. a la II.- . . .

III. . . .

Cuando el producto sea prematuro, los días de descanso no disfrutados antes del parto por la madre, se podrán sumar a la licencia de maternidad de sesenta días posteriores al parto, a fin de garantizar los noventa días señalados por la normatividad aplicable; debiendo notificar a la institución dentro de los 30 días posteriores al parto, presentando el certificado médico correspondiente.

IV.- Durante el período de lactancia, en los primeros seis meses tendrán dos descansos extraordinarios por día de una hora cada uno para alimentar a sus hijos, o bien, a opción de la trabajadora reducir su jornada de trabajo dos horas diarias. En los posteriores seis meses, dos descansos al día, de media hora cada uno, o la reducción de su jornada laboral por una hora;

V.- Disfrutar en los mismos términos de los descansos referidos en la fracción anterior, cuando reciban en adopción un bebé menor de seis semanas de edad;

De la VI. a la VII. ...

...

ARTICULO 24 BIS.- ...

I.- ...

II.- Disfrutarán de licencia de paternidad, hasta por treinta días, con goce de sueldo, cuando su esposa o concubina tenga un parto;

III.- Del mismo derecho y en los mismos términos de la fracción anterior, gozarán tratándose de paternidad por adopción; y

IV.- ...

ARTÍCULO 33.- ...

I.- ...

II.- Por pagos de deudas al Estado, o entidades paraestatales, ya sean por deudas contraídas con anticipo de salarios, pagos hechos con exceso a la trabajadora o trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

III.- ...

IV. Por cuotas y pagos a los institutos de seguridad social en los términos de las leyes y convenios relativos. El patrón está obligado a enterar el monto retenido al Instituto de Seguridad Social de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, la omisión de retener, así como de enterar el monto, será una falta administrativa grave en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guerrero, y

V.- ...

ARTÍCULO QUINTO. Se adiciona un segundo párrafo a la fracción III, del artículo 41, recorriéndose el actual segundo para ser tercero; una fracción XI al artículo 42 de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 41.- . . .

De a I. a la II. . . .

III. . . .

Cuando se trate de responsabilidad familiar para asistir a su progenitor en calidad de adulto mayor, deberá presentar constancia que acredite su situación de adulto mayor, el padecimiento de alguna enfermedad o discapacidad física, psicológica o sensorial que le impida valerse por sí misma. La licencia será hasta por cinco días cada mes, no mayor a tres años, y cuando sea para asistir a consulta médica el día indicado en el citatorio emitido por institución de salud.

Estas licencias o permisos podrán ser con goce o sin goce de sueldo, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y, se otorgarán en los términos previstos en las Condiciones Generales de Trabajo que se expidan conforme a la presente Ley, así como en las constancias expedidas por algún Instituto de Seguridad Social.

De la IV. a la VII. . . .

. . .

. . .

. . .

ARTICULO 42.- . . .

De la I. a la X. . . .

. . .

. . .

XI.- Las trabajadoras y los trabajadores, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a un día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía o papanocolau y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda.

En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

El tiempo para realizar los exámenes, señalados en el párrafo anterior, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde

la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.

Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.

ARTÍCULO SEXTO. Se deroga el tercer párrafo de la fracción III, del artículo 24; el artículo 69 de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248.

ARTICULO 24.-

De la I. a la II.- . . .

III. . . .

. . .

Se deroga

Artículo 69. Derogado.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Dictamen de reformas, adiciones y derogaciones surtirá sus efectos a los quince días naturales de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

SEGUNDO. La reforma a las fracciones II y III del artículo 24 Bis de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248, será de manera gradual, conforme a la siguiente tabla:

DÍAS NATURALES	AÑOS DE APLICABILIDAD
QUINCE	2024
VEINTE	2026
VEINTICINCO	2028
TREINTA	2030

TERCERO. Remítase a la Titular del Ejecutivo del Estado, para su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, para su conocimiento general y efectos conducentes.

CUARTO. Publíquese en la página web del Congreso General, para su conocimiento general y efectos conducentes.

Dado en el Salón de Sesiones del Honorable Poder Legislativo, a los siete días del mes de febrero del año dos mil veinticuatro.

DIPUTADA PRESIDENTA.
LETICIA MOSSO HERNÁNDEZ.
Rúbrica.

DIPUTADO SECRETARIO.
ANDRÉS GUEVARA CÁRDENAS.
Rúbrica.

DIPUTADA SECRETARIA.
PATRICIA DOROTEO CALDERÓN.
Rúbrica.

En cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 90 numeral 1 y 91 fracción II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guerrero, promulgo y ordeno la publicación, para su debida observancia, del **DECRETO NÚMERO 706 POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY NÚMERO 51: ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE GUERRERO; Y A LA LEY DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE GUERRERO NÚMERO 248**, en el Recinto de las Oficinas del Poder Ejecutivo del Estado, en la ciudad de Chilpancingo de los Bravo, Guerrero, a los diecinueve días del mes de febrero del año dos mil veinticuatro.

LA GOBERNADORA CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE GUERRERO.
MTRA. EVELYN CECIA SALGADO PINEDA.
Rúbrica.

EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO.
MTRO. LUDWIG MARCIAL REYNOSO NÚÑEZ.
Rúbrica.



PERIÓDICO OFICIAL

DEL GOBIERNO DEL ESTADO

TARIFAS

Inserciones

POR UNA PUBLICACIÓN
PALABRA O CIFRA.....\$ 3.11

POR DOS PUBLICACIONES
PALABRA O CIFRA.....\$ 5.19

POR TRES PUBLICACIONES
PALABRA O CIFRA.....\$ 7.26

Precio del Ejemplar

DEL DÍA\$ 23.86

ATRASADOS.....\$ 36.31

Suscripción en el Interior del País

SEIS MESES.....\$ 519.74

UN AÑO.....\$ 1,115.21

Dirección General del Periódico Oficial

Recinto de las Oficinas del Poder Ejecutivo del Estado
Edificio Montaña 2° Piso, Boulevard René Juárez Cisneros No. 62
Colonia Ciudad de los Servicios, C.P. 39074
Chilpancingo de los Bravo, Guerrero

<https://periodicooficial.guerrero.gob.mx/>



DIRECTORIO

Mtra. Evelyn Cecia Salgado Pineda
Gobernadora Constitucional del Estado de Guerrero

Mtro. Ludwig Marcial Reynoso Núñez
Secretario General de Gobierno

Dra. Anacleta López Vega
Subsecretaria de Gobierno, Asuntos Jurídicos y Derechos
Humanos

Lic. Pedro Borja Albino
Director General del Periódico Oficial



TRANSFORMANDO
GUERRERO
GOBIERNO DEL ESTADO
2021 - 2027

SECRETARÍA GENERAL DE
GOBIERNO
DEL ESTADO DE GUERRERO