



XV LEGISLATURA

# PODER LEGISLATIVO

“2019, Año del Normalismo en el Estado de Baja California Sur y Conmemorativo del 75 Aniversario de la Benemérita Escuela Normal Urbana”

## INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO.

**DIP. HOMERO GONZALEZ MEDRANO.  
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL SEGUNDO PERIODO  
ORDINARIO DE SESIONES DEL PRIMER AÑO DE EJERCICIO  
CONSTITUCIONAL DE LA XV LEGISLATURA AL CONGRESO DEL  
ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR.  
P R E S E N T E.**

**HECTOR MANUEL ORTEGA PILLADO, RAMIRO RUIZ FLORES Y CARLOS JOSE VAN WORMER RUIZ** en nuestro carácter de Diputados del Primero, Segundo y Sexto Distrito Local Electoral, respectivamente, en uso de las facultades que nos confieren lo dispuesto por los numerales **57** fracción **II**, de la Constitución Política del Estado; **101** fracción **II**, y demás relativos de la Ley Reglamentaria del Poder Legislativo ambos ordenamientos jurídicos del Estado de Baja California Sur, sometemos a la consideración de esta Honorable Asamblea Popular **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA SUR. EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL.**

### OBJETO DE LA INICIATIVA.

La presente iniciativa tiene como objetivos el solucionar una confusión normativa y, en un espíritu de progresividad, maximizar el derecho del trabajador a la estabilidad de su empleo en el ámbito del derecho laboral burocrático local.

En mérito de lo anterior, ponemos a la consideración de esta Asamblea Popular, la presente iniciativa al tenor de la siguiente:

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

Como se señaló al anunciar los objetivos de la iniciativa, se busca en primer término, solucionar una confusión normativa; y el otro, en un espíritu de progresividad, maximizar el derecho del trabajador a la estabilidad en su empleo, dentro del ámbito del derecho



# PODER LEGISLATIVO

## XV LEGISLATURA

laboral burocrático local, motivo por el cual siguiendo la línea de pensamiento anteriormente expresada, se delineará la exposición de motivos de la presente iniciativa.

Antes que nada, cabe señalar que la “Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y los Municipios de Baja California Sur”, establece en su artículo 47<sup>1</sup>, las hipótesis por las cuales un trabajador de base puede ser cesado.

El referido dispositivo establece dos modalidades de cómo proceder al despido. El primero de manera directa por parte de los Titulares de los Poderes del Estado y Municipios y sus dependencias, por cualquiera de las causas señaladas en las fracciones **I, II, III y IV**; y el segundo por conducto de resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje en los casos que señala la fracción **V** del artículo en estudio.

Es claro que en el segundo de caso, la intervención del Tribunal de Conciliación y Arbitraje para los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur, se relaciona epistemológicamente en que el propósito de esta norma es garantizar la estabilidad de los trabajadores de base, estableciéndose un sistema rígido para proceder a su separación del empleo.

Ahora bien la norma en análisis presenta un conflicto de contenido y de carácter interpretativo, en el contenido semántico de las causales señaladas en la fracción **I** y en el inciso **b)** de la fracción **V**, como se planteará a continuación, no sin antes insertar para una mejor comprensión el siguiente cuadro comparativo:

1

Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur. **ARTÍCULO 47.**- Ningún trabajador de base podrá ser cesado sino por justa causa debidamente demostrada. En consecuencia, el nombramiento, designación o relación laboral de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de los poderes del estado y municipios y sus dependencias por las siguientes causas:

I.- Por renuncia, por abandono de empleo, o por acumular más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días sin justificar debidamente y sin permiso de quien esté facultado para otorgarlo.

II.- Por conclusión de término o de la obra determinantes de la designación.

III.- Por muerte del trabajador.

IV.- Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores, siempre y cuando no se deba a riesgos de trabajo o durante el trayecto hacia su trabajo o de éste a su domicilio por solicitarse el cumplimiento de horas extraordinarias.

V.- Por resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

a).- Cuando el trabajador incurriera en faltas de probidad y honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, o dentro de las horas de servicio contra los ciudadanos que acudan al centro de trabajo por cualquier causa.

b).- Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

c).- Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas, archivo y demás objetos relacionados con el trabajo.

d).- Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

e).- Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

f).- Por comprometer o poner en peligro por su imprudencia, descuido o negligencia el patrimonio, los bienes, la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren, así como de los particulares o de la sociedad.

g).- Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores.

h).- Por concurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún estupefaciente.

i).- Por ejercer injustificadamente dos o más empleos o cargos públicos o privados en los mismos horarios o jornada laboral.

j).- Por recibir injustificadamente salarios, remuneración, compensación o cualquier prestación, sin cumplir debidamente con la jornada laboral.

k).- Por falta comprobada de cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo.

l).- Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el trabajador que tiene motivo para la terminación de los efectos del nombramiento podrá ser, desde luego, suspendido en su trabajo, si con ello estuviere conforme el Sindicato, pero si no fuere así, el jefe superior de la oficina podrá ordenar su remoción a oficina distinta de aquélla en que estuviere prestando sus servicios hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

m).- Las demás que establezcan las leyes y las condiciones generales.

Si el Tribunal de Conciliación y Arbitraje para los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur, resuelve que fue justificado el cese, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos.



# PODER LEGISLATIVO

## XV LEGISLATURA

Artículo 47, Fracción I (Hipótesis 1)	Artículo 47, Fracción V, inciso b). (Hipótesis 2)
or renuncia, por abandono de empleo, o <b>acumular más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días sin justificar debidamente y sin permiso de quien esté facultado para otorgarlo.</b>	Cuando faltare <b>por más de tres días consecutivos</b> a sus labores <b>sin causa justificada.</b>

Continuando con el análisis se desprende que ambos casos es causal de cese por justa causa debidamente demostrada, el acumular más de 3 faltas sin justificar, pero atendiendo a las siguientes características particulares:

En la hipótesis 1, es causal de cese del trabajador por justa causa debidamente demostrada lo siguiente:

- a) **El acumular más de tres faltas de asistencia;**
- b) **En un periodo de 30 días;**
- c) **Sin justificar debidamente y sin permiso de quien esté facultado para otorgarlo.**

Caso en que el Patrón-Estado puede realizar el cese sin necesitar de acudir al Tribunal Burocrático.

En la hipótesis 2, es causal de cese del trabajador por justa causa debidamente demostrada lo siguiente:

- a) **Cuando faltare por más de tres días;**
- b) **Consecutivos a sus labores;**
- c) **Sin causa justificada.**

En este caso, el Patrón-Estado, para realizar el cese, requiere acudir al Tribunal Burocrático.



# PODER LEGISLATIVO

## XV LEGISLATURA

Como se desprende con claridad de ambas redacciones el objeto del cese tiene que ver con faltar al empleo por más de tres días, en el caso **1**, es el caso de las faltas acumulables en un periodo de 30 días, y en el caso **2**, que las faltas sean consecutivas.

En ambos casos, aunque exista una variante de redacción, se establece que sea sin causa justificada.

Ahora bien, resulta de manera indudable más grave la situación de faltar consecutivamente a sus labores por más de 3 días de manera consecutiva, en cuyo caso se exige la intervención del Tribunal para realizar el cese, sin embargo en el caso de la acumulación de faltas en un periodo de 30 días, no existe la necesidad de acudir ante la instancia antes citada.

Es claro que lo anterior puede generar un problema de interpretación, dado que resulta contradictorio que en el caso de más de tres faltas consecutivas, el procedimiento para el cese sea más rígido y en el otro caso, simple y sencillamente el Patrón-Estado puede cesar al trabajador.

En relación a lo anterior, la Ley Federal del Trabajo también, coincidentemente en su artículo **47**, fracción **X**, establece que es causa de rescisión que el trabajador tenga más de tres inasistencias en un periodo de treinta días sin permiso del patrón o sin causa justificada.

Sin embargo, este dispositivo no contempla el caso de acumular tres faltas consecutivas, ya que es claro y lógico que la acumulación de faltas subsume, inclusive, las que se hubieren cometido consecutivamente durante dicho periodo.

En este orden de ideas y retomando los casos ejemplificados como **1** y **2**, se advierte que el espíritu de la norma es sancionar con el cese a los trabajadores que hayan tenido más de 3 faltas, sin embargo resulta aparentemente ilógico que la norma sea más flexible para el cese cuando se traten de faltas acumuladas en un periodo de 30 días; y cuando se traten de faltas consecutivas, sea necesario contar con la autorización del Tribunal Burocrático.

Lo anterior cobra sentido, ya que es claro que la fracción **V**, inciso **b)** del artículo **47**, de nuestra Ley Burocrática, es más garantista para el trabajador de base y protege su derecho a la estabilidad en el empleo al establecer que para su cese se tendrá que acudir al Tribunal de Conciliación y Arbitraje para los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur, y en contra sentido si las faltas se acumulan en un periodo de treinta días, no existe esta garantía de protección para el trabajo.



# PODER LEGISLATIVO

## XV LEGISLATURA

En consecuencia, es que proponemos reformar las referidas fracciones de la Ley Burocrática local para darle una mayor claridad normativa y garantizar de manera efectiva y progresiva el derecho a la estabilidad en el trabajo de los trabajadores de base, de conformidad al espíritu contenido en la ley antes citada.

Po añadidura, se propone que las citadas disposiciones legales queden redactadas de la siguiente manera:

### ARTÍCULO 47.-...

**I.- Por renuncia o por abandono de empleo.**

**II a IV.-. . . .**

**V.-** Por resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

**a) . . .**

**b).- Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores o por acumular más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin justificar debidamente y sin permiso de quien esté facultado para otorgarlo.**

**b) a m). . . .**

**. . .**

Desde esta misma perspectiva y para desarrollar el segundo punto de que se ocupa la presente iniciativa, es preciso señalar que el derecho a la estabilidad en el empleo es un derecho de importancia central, dado que el principio de estabilidad en el empleo se vincula al del derecho a la tutela de la vida, a una existencia digna, con seguridad existencial y jurídica, porque normalmente es el trabajo la fuente única de recursos de subsistencia del trabajador y de su familia.

Además, su pleno reconocimiento conlleva, a su vez, la posibilidad de la obtención y ejercicio de otros derechos por parte de los trabajadores.

La estabilidad laboral, además de ser un derecho humano, como ya se señaló, está íntimamente relacionada a otros derechos humanos reconocidos como fundamentales.



# PODER LEGISLATIVO

## XV LEGISLATURA

En el caso concreto el artículo 6° de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur, establece que los trabajadores de base serán inamovibles en sus plazas y lugar de residencia.

La inamovilidad a que se refiere el artículo antes invocado, se traduce en la estabilidad laboral de los empleados públicos, que en esencia consiste en “el derecho de conservar un trabajo o empleo y que dicha estabilidad solo puede ser afectada cuando concurren cualquiera de las causales señaladas en el artículo 47, de la legislación laboral multicitada.

Ahora bien, en relación a la estabilidad en el empleo, el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, establece que relaciones laborales de más de veinte años sólo pueden rescindir por alguna de las causas señaladas en el artículo 47 de la propia ley, siempre que ésta sea particularmente grave o que haga imposible su continuación. Disponiendo que en este caso, el aviso de rescisión no sólo debe contener la fecha y causa o causas que la motivan, sino que ha de precisar, además, las razones por las que se considera que la falta cometida es particularmente grave o que hace imposible la continuación de la relación de trabajo.

Esta norma laboral tiene como propósito privilegiar a la estabilidad en el empleo de aquellos trabajadores que tengan más de veinte años de servicio, esto es así, ya que un trabajador que tiene más de veinte años en el empleo, no solo ha demostrado su interés en la permanencia en el empleo, si no también está más cerca del final de su vida laboral, y conociendo que su condición fisiológica por el paso del tiempo ya no es la misma que tenía al iniciar su vida laboral, por lo que en caso de un despido sería mucho más difícil obtener un empleo estable que le permita concluir en condiciones de dignidad su vida laboral.

Este derecho protector del empleo afianza su estabilidad. Asimismo, las causales del despido o cese injustificado o justificado tendrán que ser debidamente acreditadas por su ejecutor en juicio, pues atendiendo el principio in dubio pro operario y teniendo éste un carácter protector para el trabajador, en caso de duda se estará decantando a lo que más favorezca a la parte obrera.

En este orden de ideas, es de considerarse que esta prerrogativa también tiene que imperar en el derecho laboral burocrático de Sudcalifornia, ya que un trabajador que haya acumulado más de veinte años de servicio a la disposición de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur, está más próximo a su jubilación y sus condiciones físicas también ya no son las mismas que cuando ingreso al servicio público.



# PODER LEGISLATIVO

## XV LEGISLATURA

Ciertamente puede ocurrir que un trabajador con más de 20 años de servicio se pueda colocar en cualesquiera de las causales que señala el artículo 47 de la Ley Burocrática local, sin embargo, dado el tiempo que ha entregado al servicio público, debe considerarse que la falta que haya cometido sea particularmente grave y que haga imposible que continúe la relación de trabajo.

Veinte años, son toda una vida, por lo que debe tenerse al trabajador esa consideración adicional y la oportunidad de que antes de optar por el cese, se les discipline de otra forma, que no consista en el rompimiento definitivo de la relación laboral.

Por ello, es que consideramos necesario proponer que se adicione un artículo 47 Bis, en el que se establezca lo siguiente:

**“ARTÍCULO 47 BIS.- Cuando el nombramiento, designación o relación laboral haya tenido una duración de más de veinte años, los titulares de los Poderes del Estado y Municipios y sus dependencias, sólo podrán cesar a los trabajadores por alguna de las causas señaladas en la fracción V del artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, debiendo precisar en su solicitud al Tribunal Burocrático las razones por las que se considera que la falta cometida es particularmente grave o que hace imposible la continuación de la relación de trabajo. Lo anterior no será obstáculo para que se le imponga al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.**

**La repetición de la falta o la comisión de otra u otras faltas, que constituyan una causa legal de cese, deja sin efecto la disposición anterior.”**

Así las cosas, es nuestro deber legislar buscando el mayor beneficio de los trabajadores, no atropellar sus derechos, sino crear las condiciones para que estos se desarrollen óptimamente, lo cual sin duda se reflejara en la productividad laboral en el servicio público al saber que se protege ampliamente su derecho a la estabilidad en el empleo.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, solicitamos respetuosamente las Legisladoras y Legisladores su voto aprobatorio al siguiente:





XV LEGISLATURA

# PODER LEGISLATIVO

## PROYECTO DE DECRETO

EL CONGRESO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR,

DECRETA:

**SE REFORMAN LA FRACCIÓN I Y EL INCISO B) DE LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 47 Y SE ADICIONA EL ARTÍCULO 47 BIS AMBOS DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA SUR.**

**Artículo Único.-** Se **REFORMAN** la fracción **I** y el inciso **b)** de la fracción **II** del artículo **47** y se **ADICIONA** el artículo **47 BIS** ambos de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur, para quedar como sigue:

**ARTÍCULO 47.-** . . .

**I.-** Por renuncia o por abandono de empleo.

**II a IV...**

**V.-** Por resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

**a)** . . .

**b)** Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores o por acumular más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin justificar debidamente y sin permiso de quien esté facultado para otorgarlo.

**c)** a m) . . .

. . .

**ARTÍCULO 47 BIS.-** Cuando el nombramiento, designación o relación laboral haya tenido una duración de más de veinte años, los titulares de los Poderes del Estado y Municipios y sus dependencias, sólo podrán cesar a los trabajadores por alguna de las causas señaladas en la fracción **V** del artículo **47**, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, debiendo precisar en su solicitud al Tribunal Burocrático las razones por las que se considera que la falta cometida es particularmente grave o que hace imposible la continuación de la relación de trabajo. Lo anterior no será obstáculo para que se le imponga al





# PODER LEGISLATIVO

XV LEGISLATURA

trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras faltas, que constituyan una causa legal de cese, deja sin efecto la disposición anterior.

## TRANSITORIOS.

**Artículo Primero.-** El presente Decreto entrara en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur.

**Artículo Segundo.-** Se derogan todas las disposiciones legales que se opongan al presente decreto.

**DADO EN LA SALA DE SESIONES “GRAL. JOSE MARIA MORELO Y PAVON” DEL H. PODER LEGISLATIVO DE BAJA CALIFORNIA SUR, A LOS SEIS DIAS DEL MES DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.**

**ATENTAMENTE.**

**DIP. HECTOR MANUEL ORTEGA PILLADO.  
REPRESENTANTE DEL PRIMER DISTRITO LOCAL ELECTORAL.**

**DIP. RAMIRO RUIZ FLORES.  
REPRESENTANTE DEL SEGUNDO DISTRITO LOCAL ELECTORAL.**

**DIP. CARLOS JOSE VAN WORMER RUIZ.  
REPRESENTANTE DEL SEXTO DISTRITO LOCAL ELECTORAL.**