

**H. CONGRESO DEL ESTADO DE SINALOA**  
**PALACIO LEGISLATIVO**  
**P R E S E N T E**

Los suscritos **CC. JESÚS ANGÉLICA DÍAZ QUIÑÓNEZ Y VÍCTOR ANTONIO CORRALES BURGUEÑO**, la primera, Diputada del Partido Sinaloense de esta LXIII Legislatura, y el último, ciudadano sinaloense; en ejercicio de las facultades que nos confieren el artículo 45, fracciones I y V de la Constitución Política del Estado de Sinaloa, y los artículos 18 fracción I, 135 y 136 de la Ley Orgánica del Congreso del Estado de Sinaloa, nos permitimos presentar ante esta Soberanía la siguiente:

**Iniciativa de Decreto por el que se reforman y derogan diversos artículos de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Municipios del Estado de Sinaloa**

**FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO**

I. En atención a lo mandado por el artículo 45, fracciones I y V, de la Constitución Política del Estado de Sinaloa, que señala que los diputados en la entidad y los ciudadanos sinaloenses, estamos legitimados para presentar iniciativas de ley, con tal carácter así lo estamos ejerciendo;

II. Es función de esa Honorable Sexagésima Tercera Legislatura, revisar el orden jurídico para el estado de Sinaloa, por lo que en atención a ello, nos estamos presentando formalmente con este documento; y

III. Que el **OBJETO** de la presente iniciativa se endereza a **reformar y derogar diversos artículos de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Municipios del Estado de Sinaloa**, para efecto de que la facultad para conocer de los

procedimientos laborales que se siguen ante los Tribunales Municipales de Conciliación y Arbitraje, pasen a ser competencia de los Juzgados de Primera Instancia y de las Salas, en materia laboral, del Poder Judicial del Estado.

Que en tal virtud, resulta necesario proponer esta Iniciativa y someter a su respetable consideración la siguiente:

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

A más de un siglo de haberse promulgado la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la sociedad en México no es la misma que la desde ese tiempo. Las grandes transiciones por las que ha pasado nuestro país: la demográfica, la de salud, urbanización y los asentamientos humanos en las ciudades nos ha dado un distinto perfil como nación. La geopolítica ha variado significativamente, afectando en mayor o menor medida al concierto de las naciones la interdependencia de los Estados nacionales, la complementariedad de los mercados de los Estados internacionales, los intercambios de bienes, mercancías, capitales, tecnologías, hacen de estas últimas décadas de la historia, las más dinámicas.

En ese sentido, las Leyes también deben ser revisadas y adaptadas a las nuevas realidades y los tiempos venideros. En razón de ello, en el país se realizó la reforma laboral, una de las reformas estructurales que fue impulsada con el consenso de la mayoría de las fuerzas políticas. Con las reformas a la legislación laboral entre los puntos que se tocaron, se dispusieron medidas para mejorar las condiciones de empleo, además los cambios introducidos en materia de justicia laboral se sustentaron fundamentalmente en el establecimiento de mecanismos para eficientar los procedimientos acortando los tiempos para que la justicia sea una realidad.

Sabemos que los conflictos laborales, por pequeños que sean, constituyen fisuras en el funcionamiento de las sociedades; son notas discordantes que rompen con el

Estado de convivencia y armonía que debe prevalecer en los conglomerados sociales. Un pilar fundamental de todo sistema jurídico es el establecimiento de órganos eficaces para dirimir las controversias, que garanticen que lo resuelto se cumplirá, inclusive, en contra de la voluntad de aquel a quien se le impone una obligación.

Si bien es deseable contar con un sistema judicial confiable y eficaz, resulta más sano el activar con la menor frecuencia posible la maquinaria jurisdiccional. Es muy apropiado que existan vías de solución de los conflictos; habiendo múltiples cauces, las soluciones necesariamente llegarán. Genéricamente, la solución de los conflictos laborales puede llegar por la voluntad concertadora de los sujetos implicados, por los buenos oficios de un tercero ajeno a la controversia, o por la decisión de la autoridad jurisdiccional competente.

En ese sentido, el Derecho Laboral en México, tiene sus bases en los principios protectores del trabajador establecidos junto con otros de contenido social en la Constitución de 1917, ya que antes de su vigencia, eran las normas del derecho privado las que se aplicaba para dirimir los conflictos de tipo laboral, es decir, los suscitados entre una persona que prestaba a otra un trabajo personal subordinado; por lo tanto, eran también las autoridades judiciales del fuero común, las encargadas de resolver los juicios que ahora se conocen como laborales.

No obstante este basamento a nivel constitucional del Derecho Laboral, debe advertirse que un buen número de disposiciones sobre aspectos sustantivos, adjetivos, individuales o colectivos, rectoras de las relaciones existentes entre patrones y trabajadores, tienen precedentes importantes en varios ordenamientos anteriores a la promulgación de la Carta Fundamental.

En México como en Sinaloa, las condiciones de la impartición de la justicia laboral han experimentado profundos cambios, en gran parte los problemas que afectan a la justicia laboral, se desprenden de factores y mecanismos anacrónicos frente a la

realidad de México. En ese sentido, la justicia laboral ha presentado problemas en su funcionamiento porque sus instituciones y procesos fueron creados en una condición histórica que contrasta abismalmente con la realidad que se vive actualmente.

El aumento de la rotación laboral frente a la mayor volatilidad de los empleos así como la flexibilización de formas de contratación y despido, acarrió desde la década de los ochentas, el incremento de los conflictos individuales. Es preciso señalar que de 1995 a 2015, se incorporaron a la población económicamente activa, alrededor de dieciocho millones de mexicanos, periodo en el que los conflictos individuales aumentaron 132%, al pasar de 125, 510 en 1994, a 291, 548 en el año 2014. De todo lo anterior mencionado, y además después de los cambios en los mercados de trabajo como producto y resultado de la globalización así también derivado de los procesos de maduración democrática en el país.

Si bien es cierto en el país, en los últimos tiempos se han realizado importantes esfuerzos por modernizar las instituciones de impartición de justicia en materia laboral que han resultado en algunas mejorías en materia de conciliación, sin embargo, la realidad es que se han mantenido prácticamente intactas en sus estructuras y procesos desde sus orígenes. En consecuencia, según el ritmo en la modernización de las instituciones impartidoras de justicia laboral ha quedado rebasado frente a las necesidades de la ciudadanía.

En respuesta a todo lo anterior, el 24 de febrero del 2017, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en materia de Justicia Laboral.

Dicha reforma fijó el marco general para establecer un nuevo sistema de justicia laboral y uno de los aspectos básicos que se establecieron con este cambio es que, se transfieran los juicios laborales que actualmente se resuelven en el poder

ejecutivo, específicamente en las juntas de conciliación y arbitraje, a tribunales laborales del poder judicial para mejorar el proceso y la calidad de impartición de justicia.

En ese sentido, en el Partido Sinaloense consideramos de suma importancia realizar las adecuaciones normativas necesarias a la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Municipios de Sinaloa con lo previsto en la reforma Constitucional de 2017, para que la facultad para conocer de los procedimientos laborales que se siguen ante la Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, pasen a ser competencia de los Juzgados de Primera Instancia y las Salas, en materia laboral, del Poder Judicial del Estado.

Sin duda, esta iniciativa contribuirá a acabar con todo espacio susceptible de inercias, vicios y prácticas que durante el desarrollo de un conflicto laboral dan lugar a la incertidumbre jurídica. Es por ello que los suscritos consideramos que con la presente reforma se van a eliminar todo elemento que convierta a la justicia laboral en los Municipios de la Entidad en lenta, costosa, de difícil acceso y cuestionable, así también consideramos que estos cambios combatirán la simulación y la opacidad en los trámites de juicio laboral.

Es necesario que actualicemos nuestras leyes locales y debemos hacerlas de acuerdo a la realidad laboral nacional y local, así como transformar instituciones en materia laboral, con base en los principios de legalidad, imparcialidad, equidad, transparencia, eficacia, certeza, independencia, objetividad, profesionalismo. Esta propuesta contribuye a asegurar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en Sinaloa.

La impartición de justicia laboral construida sobre los principios anteriores, es determinante para consolidar y fortalecer las instituciones creadas para impartirla, garantizar la igualdad de todos los ciudadanos sinaloenses. A través de esta nueva manera de hacer justicia en materia laboral sabemos que será más efectiva, pronta

y expedita, dará certeza jurídica tanto a los trabajadores como a los patrones, lo cual ayudará a elevar la productividad y competitividad económica y por ende las familias sinaloenses tendrán una mejor calidad de vida.

Es preciso destacar que dentro de esos conflictos individuales, existen aquéllos en los que el sector público se encuentra involucrado en su carácter de demandado y la principal incidencia se refleja en las entidades paraestatales y las empresas de participación mayoritaria del Estado. De manera correlativa y relacionada con los entes mencionados, se encuentran las entidades financieras privadas de administración de fondos para el retiro, cuyas cifras demuestran su alto índice de conflictos en materia laboral, cuyo régimen legal y naturaleza jurídica, deben ser considerados para la configuración del nuevo modelo de justicia. Con las cifras indicadas, se entiende que todos esos nuevos asuntos tendrían que operar ahora tribunales laborales.

Por lo que estando facultado el Honorable Congreso del Estado para expedir, reformar, adicionar, derogar y abrogar las leyes y decretos para la mejor administración del Estado, planeando su desarrollo económico y social, de conformidad con lo dispuesto por la Constitución Política del Estado de Sinaloa, y en su Ley Orgánica, se emite el siguiente:

**DECRETO NUMERO:** \_\_\_\_\_

**ARTÍCULO ÚNICO:** Se **REFORMAN** el párrafo segundo del artículo 34, la fracción III del artículo 38, el primer párrafo del artículo 45, el artículo 52, el segundo párrafo del artículo 60, la fracción I del artículo 62, el artículo 95, los párrafos primero y tercero del artículo 100, el artículo 101, las fracciones I, II y III del artículo 105, las fracciones I y II del artículo 116, las fracciones II y III del artículo 117, el artículo 121, el artículo 122, el artículo 123, el artículo 124, el artículo 125, el artículo 126, el artículo 127, el artículo 129 y la fracción IV del artículo 130; y se **DEROGAN** la fracción VII del artículo 38, la fracción III del artículo 60, el Título Octavo, el Capítulo

I del Título Octavo, los artículos 64, 65, 66, 67, 68, 69, el Capítulo II del Título Octavo, los artículos 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, el Capítulo III del Título Octavo, los artículos 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, el Capítulo IV del Título Octavo, el artículo 89, el Capítulo V del Título Octavo, los artículos 90, 91, 92, 93, el Título Décimo, el Capítulo I del Título Décimo, los artículos 131, 132, 133, el Capítulo II del Título Décimo, los artículos 134, 135, 136, 137, 138, 139 y 140; de la **Ley de los Trabajadores al Servicio de los Municipios del Estado de Sinaloa**, para quedar como sigue:

#### **ARTÍCULO 34. ....**

Todo convenio o liquidación para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él y será ratificado ante el **Juzgado en materia laboral del Poder Judicial del Estado**.

#### **ARTÍCULO 38. ...**

I. a II. ...

III. Cubrir las prestaciones dictadas por el **Juzgado en materia laboral del Poder Judicial del Estado** que corresponda;

IV. a VI. ...

VII. **Derogado.**

**ARTÍCULO 45.** El trabajador a su elección, podrá solicitar ante el **Juzgado en materia laboral** que corresponda, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o 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.

...

...

...

...

...

**ARTÍCULO 52.** En cada uno de los Municipios funcionará una Comisión Mixta de Escalafón, integrada por un representante del Ayuntamiento y otro del sindicato respectivo. Si no hay acuerdo, la designación la hará el **Juzgado en materia laboral** en un término que no exceda de diez días y de una lista de candidatos que las partes en conflicto le propondrán, aportando las pruebas correspondientes. En todo caso, las resoluciones de la Comisión son irrecurribles.

**ARTÍCULO 60. ...**

I. a II. ...

**III. Derogado.**

Los términos para deducir las acciones a que se refieren las fracciones anteriores, correrán respectivamente desde el momento en que se determine la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída; desde la fecha de la muerte del trabajador y desde que sea ejecutable la resolución dictada por el **Juzgado en materia laboral**.

**ARTÍCULO 62. ...**



I. Por la sola presentación de la demanda respectiva ante el **Juzgado en materia laboral**; y,

II. ...

**TÍTULO OCTAVO  
DEROGADO**

**CAPÍTULO PRIMERO  
DEROGADO**

**ARTÍCULO 64.** Derogado.

**ARTÍCULO 65.** Derogado.

**ARTÍCULO 66.** Derogado.

**ARTÍCULO 67.** Derogado.

**ARTÍCULO 68.** Derogado.

**ARTÍCULO 69.** Derogado.

**CAPÍTULO II  
DEROGADO**

**ARTÍCULO 70.** Derogado.

**ARTÍCULO 71.** Derogado.

**ARTÍCULO 72.** Derogado.

**ARTÍCULO 73.** Derogado.

**ARTÍCULO 74.** Derogado.

**ARTÍCULO 75.** Derogado.

**ARTÍCULO 76.** Derogado.

**ARTÍCULO 77.** Derogado.

**ARTÍCULO 78.** Derogado.

**ARTÍCULO 79.** Derogado.

**ARTÍCULO 80.** Derogado.

**ARTÍCULO 81.** Derogado.

### **CAPÍTULO III DEROGADO**

**ARTÍCULO 82.** Derogado.

**ARTÍCULO 83.** Derogado.

**ARTÍCULO 84.** Derogado.

**ARTÍCULO 85.** Derogado.

**ARTÍCULO 86.** Derogado.

**ARTÍCULO 87.** Derogado.

**ARTÍCULO 88.** Derogado.

#### **CAPÍTULO IV DEROGADO**

**ARTÍCULO 89.** Derogado.

#### **CAPÍTULO V DEROGADO**

**ARTÍCULO 90.** Derogado.

**ARTÍCULO 91.** Derogado.

**ARTÍCULO 92.** Derogado.

**ARTÍCULO 93.** Derogado.

**ARTÍCULO 95.** En cada uno de los municipios se reconocerá únicamente un sindicato de trabajadores al servicio de dichos municipios y sus instituciones y organismos descentralizados; para el caso de que concurren varios grupos de trabajadores, el **Juzgado en materia laboral** otorgará el reconocimiento al mayoritario, no admitiéndose en consecuencia la formación de sindicatos minoritarios.

**ARTÍCULO 100.** Los sindicatos serán registrados por el **Juzgado en materia laboral** correspondiente a cuyo efecto le presentarán por duplicado, los siguientes documentos:

I. a IV. ...

...

El **Juez** al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces, que no existe otra asociación sindical dentro del municipio de que se trate y que el peticionario **cuenta** con la mayoría de los trabajadores, para proceder en su caso al registro.

**ARTÍCULO 101.** El registro de un sindicato se cancelará por disolución del mismo. La solicitud de cancelación podrá hacerse por persona interesada y el **Juez** resolverá de plano.

**ARTÍCULO 105. ...**

I. Proporcionar los informes que con base a esta Ley solicite el **Juzgado en materia laboral**;

II. Comunicar al **Juzgado en materia laboral** dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurrieren en su comité ejecutivo, las altas y bajas de sus miembros, y las modificaciones que sufran los estatutos, para lo cual acompañarán por duplicado copia autorizada de las actas respectivas;

III. Facilitar la labor del **Juzgado en materia laboral** en los conflictos que se ventilen ante el mismo, ya sea del sindicato o de sus miembros, proporcionándole la cooperación que le soliciten; y,

IV. ...

#### **ARTÍCULO 116. ...**

I. Por falta de pago de salarios consecutivos correspondientes a un mes de trabajo, salvo el caso de fuerza mayor que calificará el **Juzgado en materia laboral**, mediante el estudio que verifique de las pruebas aportadas por las partes;

II. Porque la política general del Ayuntamiento respectivo, sea contraria a los derechos fundamentales que esta Ley concede a los trabajadores, debiendo en tal caso la coalición, hacer la comprobación respetiva ante el **Juzgado en materia laboral**; y,

III. ...

#### **ARTÍCULO 117. ...**

I. ...

II. Negativa sistemática para comparecer ante el **Juzgado en materia laboral**; y,

III. Desobediencia a las resoluciones del mismo **Juzgado**.

**ARTÍCULO 121.** Antes de suspender las labores los trabajadores deberán presentar al **Juzgado en materia laboral** su pliego de peticiones acompañando copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga. El **Juez**, una vez recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al jefe o jefes de quienes dependa la concesión de las peticiones para que resuelvan en el término de diez días contados a partir de la notificación. En todo caso los trabajadores deberán expresar en su pliego de peticiones el día y hora en que comenzará la suspensión de labores.

**ARTÍCULO 122.** El **Juez** decidirá dentro de un término de cinco días contados a partir del día siguiente al que se reciba la documentación a que se refiere el artículo anterior, si la declaración de huelga es legal o ilegal, según se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos anteriores. Si la declaración de huelga es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en la audiencia de avenimiento, apercibiéndose a los trabajadores que de no concurrir a la audiencia mencionada no correrá el término para la suspensión de las labores y se ordenará el archivo del expediente como asunto concluido.

**ARTÍCULO 123.** Si la declaración de huelga se considera legal por el **Juzgado en materia laboral** y si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el artículo 121, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores.

**ARTÍCULO 124.** Al resolverse que una declaración de huelga es legal, el **Juez** a petición de la Entidad Pública emplazada tomando en cuenta la naturaleza del servicio público y las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que el sindicato estará obligado a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones, o signifiquen un peligro para la salud pública.

**ARTÍCULO 125.** Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los diez días de practicado el emplazamiento, el **Juez** declarará que no existe el estado de huelga y fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen, quedarán cesados sin responsabilidad para el Ayuntamiento del Municipio de que se trate, salvo en casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores y declarará que la Entidad Pública o las Dependencias afectadas no han incurrido en responsabilidad.

**ARTÍCULO 126.** Si el **Juzgado en materia laboral** resuelve que la declaración de huelga es ilegal, prevendrá a los trabajadores que, en caso de suspender las labores, el acto será considerado como causa justificada de cese y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión.

**ARTÍCULO 127.** Si el **Juzgado en materia laboral** resuelve que la huelga es ilegal quedarán sin efecto por este sólo hecho, sin responsabilidad para los trabajadores que hubieren suspendido sus labores, sin responsabilidad para la Entidad Pública o sus Dependencias afectadas.

**ARTÍCULO 129.** En tanto no se declare ilegal, ilícita, inexistente o terminado el estado de huelga, el **Juzgado en materia laboral** y las demás autoridades Municipales en su caso, deberán respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías y prestándoles el auxilio que soliciten.

**ARTÍCULO 130.** ...

I. a III. ...

IV. Por **resolución** de la persona o **Juez** que a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se avoque al conocimiento del asunto; y,

V. ...

## **TÍTULO DÉCIMO**

### **DEROGADO**

## **CAPÍTULO I**

### **DEROGADO**

**ARTÍCULO 131.** Derogado.

**ARTÍCULO 132.** Derogado.

**ARTÍCULO 133.** Derogado.

## **CAPÍTULO II DEROGADO**

**ARTÍCULO 134.** Derogado.

**ARTÍCULO 135.** Derogado.

**ARTÍCULO 136.** Derogado.

**ARTÍCULO 137.** Derogado.

**ARTÍCULO 138.** Derogado.

**ARTÍCULO 139.** Derogado.

**ARTÍCULO 140.** Derogado.

## **ARTÍCULOS TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO PRIMERO.** El presente Decreto, entrara en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial "El Estado de Sinaloa".

**ARTÍCULO SEGUNDO.** En tanto inician funciones los Juzgados de Primera Instancia y las Salas, en materia laboral, del Poder Judicial del Estado, continuará



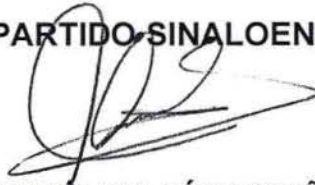
prestando sus funciones los Tribunales Municipales de Conciliación y Arbitraje, con todas las atribuciones que le confiere la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Municipios del Estado de Sinaloa.

**ARTÍCULO TERCERO.** Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

**A T E N T A M E N T E**

**Culiacán Rosales, Sinaloa, México, a 9 de julio de 2019**

**POR EL PARTIDO SINALOENSE**



**DIP. JESÚS ANGÉLICA DÍAZ QUIÑÓNEZ**

**CIUDADANO SINALOENSE**



**C. VÍCTOR ANTONIO CORRALES BURGUEÑO**



*Olivia Flores*  
9:39