

**SECRETARIAS Y SECRETARIOS DE LAS COMISIONES DE
ASUNTOS DEL TRABAJO, JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS Y
DE SALUD DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE SONORA
P R E S E N T E S.-**

Les saludamos cordialmente y aprovechamos para extenderles atenta invitación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 88 y 89 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, a una reunión no presencial (virtual) de las Comisiones de Asuntos del Trabajo, Justicia y Derechos Humanos y de Salud, en forma unida, que habrá de celebrarse el día **16 de abril del año en curso, a las 11:00 horas**, bajo el siguiente orden del día:

I.- Lista de asistencia y declaratoria de quórum.

II.- Lectura y aprobación del orden del día.

III.- Análisis, discusión y, en su caso, dictaminación de las iniciativas de la titular del Poder Ejecutivo del Estado, asociada del Secretario de Gobierno, con proyecto de Ley que Crea el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora y del diputado Martín Matrecitos Flores, con proyecto de Ley Orgánica del Centro de Conciliación del Estado de Sonora.

IV.- Análisis, discusión y, en su caso, dictaminación de la iniciativa del diputado Martín Matrecitos Flores, con proyecto de Ley de Voluntad Anticipada para el Estado de Sonora.

V.- Análisis, discusión y, en su caso, dictaminación de la iniciativa de la diputada Miroslava Luján López, con proyecto de Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley del Servicio Civil.

VI.- Análisis, discusión y, en su caso, dictaminación de la iniciativa de la diputada María Alicia Gaytán Sánchez, con proyecto de Decreto que adiciona diversas disposiciones a la Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de Sonora.

VII.- Clausura de la reunión.

Sin otro particular por el momento y en espera de contar con su puntual asistencia, les reiteramos la seguridad de nuestra consideración y respeto.

ATENTAMENTE

Hermosillo, Sonora a 13 de abril de 2021.

**C. DIP. JESÚS EDUARDO URBINA LUCERO
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS**

**C. DIP. ROSA ICELA MARTÍNEZ ESPINOZA
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS DEL TRABAJO**

**C. DIP. FILEMÓN ORTEGA QUINTOS
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE SALUD**

COMISIONES DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS Y ASUNTOS DEL TRABAJO, EN FORMA UNIDA.

DIPUTADOS INTEGRANTES:

**JESÚS EDUARDO URBINA LUCERO
MARÍA ALICIA GAYTÁN SÁNCHEZ
MARÍA TERESA PERALTA QUIJANO
JOSÉ ROMULO FÉLIX GASTÉLUM
FRANCISCO JAVIER DUARTE FLORES
MIGUEL ÁNGEL CHAIRA ORTIZ
MA. MAGDALENA URIBE PEÑA
ROSA ICELA MARTÍNEZ ESPINOZA
MARTÍN MATRECITOS FLORES
HIRAM LOMELÍ DUARTE
CARLOS NAVARRETE AGUIRRE
YUMIKO YERANIA PALOMAREZ HERRERA**

HONORABLE ASAMBLEA:

A los suscritos diputados integrantes de las Comisiones de Justicia y Derechos Humanos y a la de Asuntos del Trabajo de esta Sexagésima Segunda Legislatura, en forma unida, nos fue turnado para estudio y dictamen, por la Presidencia de este Poder Legislativo, por una parte, escrito presentado por la Gobernadora del Estado de Sonora, asociada del Secretario de Gobierno, el cual contiene proyecto **DE LEY QUE CREA EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE SONORA; Y QUE REFORMA LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE SONORA, EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL;** así como también, escrito presentado por el C. Dip. Martín Matrecitos Flores, mediante el cual presenta a esta Soberanía, **INICIATIVA DE LEY ORGÁNICA DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN DEL ESTADO DE SONORA.**

En consecuencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 85, 92, 94, fracciones I y IV, 97, 98, 100 y 101 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, presentamos para su discusión y aprobación, en su caso, el presente dictamen al tenor de la siguiente:

PARTE EXPOSITIVA:

Las iniciativas objeto del presente dictamen, fueron presentados en primer término, ante oficialía de partes de este Poder Legislativo por la C. Lic. Claudia Pavlovich Arellano, en su calidad de Gobernadora del Estado y suscrita por el Secretario de Gobierno, Maestro Miguel Ernesto Pompa Corella, el día 16 de octubre de 2020, misma que sustenta en los siguientes argumentos:

“I. El orden constitucional aprobado un 5 de febrero de 1917 en la ciudad de Querétaro, Querétaro, constituyó la expresión de las reivindicaciones políticas, económicas y sociales de la Revolución Mexicana, dándose cabida a derechos fundamentales de carácter social que se plasmaron en los artículos 3º, 27 y 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. De los cuales se destaca, que “en ámbito laboral este pacto social constituye la génesis del tripartidismo mexicano”.

II. Así, se da cuenta de que el acuerdo de los grupos sociales y sus representantes permitieron trascender la lucha armada y dar paso a una etapa constructiva para la nación, basada en la identificación de los intereses nacionales. Destaca también que el “proceso de industrialización que inicia después de superadas las luchas por el poder, no se explica sino en la medida en que los trabajadores, los empresarios y el gobierno generan espacios de diálogo constructivo”.

III. Dicha iniciativa da cuenta que en ese contexto y con base en esa visión tripartita, surgieron importantes instituciones laborales y de seguridad social en nuestro país, como el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores y el Comité Nacional de Productividad. Se trata de espacios de encuentro y actuación entre los trabajadores y los empresarios, en el que el gobierno ha actuado como impulsor de equilibrios con justicia.

IV. Fue así que la Constitución de 1917 adoptó un proyecto de Nación acorde a la voluntad del pueblo de México. Los cambios políticos, económicos, sociales y culturales ocurridos en el mundo y en nuestro país desde su aprobación, han obligado a sucesivas generaciones a proponer las adecuaciones necesarias al orden constitucional que rige y da cauce a la convivencia nacional. En efecto, a 100 años de la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la sociedad mexicana no es la misma que la de hace un siglo, las grandes transiciones por los que ha transcurrido nuestro devenir histórico, la demográfica, la salud y la de la urbanización y los asentamientos humanos en las ciudades han dado distinto perfil al país. El mundo ha cambiado vertiginosamente y nuestro país también.

V. Por ello, existe la necesidad de revisar el orden jurídico y adaptarlo a nuevas realidades. Las reformas estructurales que fueron publicadas en este sexenio, dotaron al Estado mexicano de una renovación institucional, sentaron las bases para un mayor crecimiento económico y social, mejorando con ello las condiciones de vida de las y los mexicanos.

VI. A raíz de la reforma laboral aprobada con el acuerdo de la mayoría de las fuerzas políticas del país a finales de 2012, cuya inspiración fueron los trabajadores y su aportación al desarrollo nacional, se lograron grandes beneficios, como las nuevas modalidades de contratación flexibles, las adecuaciones hechas para potenciar la capacitación, el adiestramiento y la productividad, se fortalecieron las facultades de las autoridades del trabajo para el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el empleo, se establecieron entes de productividad en los ámbitos nacional y de las entidades federativas, así como las medidas adoptadas en favor del empleo de personas que forman parte de grupos vulnerables, como los discapacitados y los menores de edad.

VII. Dichos cambios introducidos en la Justicia Laboral se sustentaron fundamentalmente en el establecimiento de mecanismos para eficientar los procedimientos, acortando tiempos para que la justicia sea una realidad, y en la profesionalización del personal encargado de impartirla.

VIII. No obstante lo anterior, y a través de diversos foros de consulta ciudadana que se han realizado, se ha arribado a la conclusión que se requieren transformaciones de carácter cualitativas para que la Justicia Laboral cumpla su propósito, ya que en la actualidad presenta deficiencias en su funcionamiento porque sus instituciones y procesos fueron creados en una condición técnica que contrasta visualmente con la que actualmente se vive. Las bondades con las que fue diseñado el actual sistema de Justicia Laboral en México se han agotado. Las representaciones de trabajadores y patrones no actúan con un ánimo de generar una real justicia social, se ha perdido el carácter tutelar del derecho procesal del trabajo y en un gran porcentaje de actuaciones se da paso a la corrupción en perjuicio tanto de trabajadores como de patrones.

IX. Derivado del diagnóstico realizado a través de los Foros de Justicia Cotidiana efectuados por el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) en diversas entidades federativas, se llegó a la conclusión general de que los problemas en la impartición de la Justicia Laboral actual comprenden el funcionamiento de los tribunales de trabajo (Junta Federal, Juntas Locales y Tribunal Federal), así como la práctica del litigio inadecuado dentro de los mismos. En ese diagnóstico se identificaron los siguientes vicios:

- 1. Un uso inadecuado de la conciliación, toda vez que a partir de esta figura, en vez de arribar a una solución de auto composición entre las partes con el apoyo de la*

autoridad, aquéllas acuden al procedimiento laboral para buscar –por la vía del acuerdo- disminuir las obligaciones que deben cumplir por ley. Así, se estableció que se confunde la conciliación con la posibilidad de cita o descuento en las obligaciones irrenunciables de los trabajadores.

2. *La recurrencia de casos en que el trabajador abandona el empleo o renuncia al mismo sin que quede constancia por escrito, simulándose un despido injustificado, dado que la sistemática de la ley establece en el patrón la carga probatoria de que no ha habido una rescisión laboral sin causa justificada.*
3. *La presencia, también recurrente, de casos de despido injustificado en los que el patrón simula la renuncia del trabajador, aprovechándose de que el orden legal no establece requisitos formales o algún elemento específico para acreditar la autenticidad de la renuncia voluntaria.*
4. *La frecuente situación de que ante una demanda laboral por despido injustificado, el patrón ofrece la reinstalación del trabajador, se concreta ésta y bajo cualquier circunstancia se genera una nueva rescisión de la relación laboral sin justificación, iniciándose de nuevo el ciclo de la demanda y oferta de reinstalación sin ánimos reales de cumplir esta última.*
5. *El alto número de comportamientos en los procedimientos laborales que carecen de sustento en la realidad; declaraciones falsas, ofrecimiento de pruebas falsas y fraude procesal, sin que los medios existentes disminuyan o siquiera atemperen esas conductas de las partes.*
6. *El establecimiento de patrones de comportamiento detonados por el incentivo perverso de simular los hechos para interponer una demanda laboral y prolongar el procedimiento hasta la máxima temporalidad que la ley permite para el pago de salarios caídos (un año posterior al presunto despido según la reforma de finales de 2012), con el objetivo de lograr condenas con un interés meramente económico o convenios que atiendan a ese fin, donde muchas veces el representante legal del trabajador ya le cubrió un monto para que el litigio continúe y se prolongue a conveniencia de dicho representante. Es lo que en el ambiente de litigio laboral se ha identificado como la “industria del laudo”. En este escenario, el hecho de que no existan límites o controles para fijar los honorarios y emolumentos de los representantes legales o para inhibir la prolongación injustificada del juicio ni el pago de gastos y costas, propicia el abuso del procedimiento laboral que presiona a las empresas, particularmente las micro, pequeñas y medianas empresas que angustiadas por el impacto que en sus ingresos tiene el desembolso de montos de indemnizaciones y salarios caídos que excedan por mucho su capacidad económica.*

7. *El uso excesivo del principio de la oralidad en el litigio laboral, pues esa modalidad de actuación se ha utilizado para generar diligencias largas ajenas al propósito de integrar los elementos que se requieren para valorar las pruebas y emitir un laudo, propiciándose la frecuente suspensión y reprogramación de las audiencias. Hoy el orden legal aplicable no establece límites para la transcripción de audiencias y diferimiento de las mismas.*
8. *El abuso del ofrecimiento de la prueba pericial, al percatarse los litigantes que se trata de una forma muy segura de prolongar el litigio. No obstante que las pruebas periciales podrían parecer innecesarias, se ofrecen por una parte, a fin de que la otra haga lo propio y la autoridad de impartición de justicia del trabajo llegue al nombramiento del perito tercero en discordia. También esto ha conducido a que aparezcan conductas viciadas y sesgadas de los peritos de las partes, generándose fenómenos de corrupción.*
9. *La frecuencia con que el litigio iniciado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se prolonga en el ámbito de la justicia federal mediante la interposición del juicio de amparo. Actualmente no existen elementos suficientes para limitar el abuso de ese medio de control de la constitucionalidad.*
10. *La existencia de casos de simulación de emplazamientos a huelga para obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo, derivando en situaciones de extorsión a las empresas. La ausencia de regulación suficiente ha impedido que pueda prevenirse y evitarse este tipo de conductas.*
11. *El retraso en la entrega de notificaciones y exhortos por parte de los actuarios de los órganos de impartición de justicia del trabajo. La práctica de estas comunicaciones es tardada y se identifica como un elemento que afecta la diligencia con que debe realizarse el procedimiento laboral, al tiempo de que es un espacio para la corrupción.*
12. *La falta de una fase de conciliación en los asuntos laborales que implican a las entidades públicas, toda vez que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, no contempla esa posibilidad en los asuntos de las relaciones individuales de trabajo, sin pena de responsabilidad administrativa para los servidores públicos.*
13. *La asignación de funciones de naturaleza administrativa a los órganos de impartición de justicia del trabajo, toda vez que en las leyes se les ha responsabilizado de algunos procedimientos ajenos al conocimiento y resolución de*

conflictos del trabajo, como son las cuestiones administrativas relacionadas con los regímenes de seguridad social o de ahorro para el retiro.

- 14. La asimetría de los representantes obreros y patronales en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con relación al Presidente de la misma, lo que genera el desinterés de aquellos por llevar a cabo el cumplimiento puntual de sus funciones para la elaboración, revisión y suscripción de un laudo. En los hechos, dichos representantes tienen una situación distinta en términos de acceso y disposición de recursos humanos, materiales y tecnológicos, así como ingresos salariales distintos a las del tercer integrante de esos órganos colegiados.*
- 15. Las dificultades que se presentan para la ejecución de los laudos, ante la falta de herramientas legales y administrativas suficientes para su efectivo cumplimiento y ejecución inmediata, cuando han alcanzado la calidad de definitivos e inatacables.*
- 16. Las insuficiencias administrativas que se presentan en un número importante de órganos de impartición de justicia del trabajo. Hacen falta diagnósticos integrales sobre su situación para atender problemas de falta de organización, integración sobre su situación para atender problemas de falta de organización, integración adecuada de recursos humanos, materiales y tecnológicos, en un ambiente de cargas excesivas de trabajo y falta de incentivos a la productividad de los trabajadores de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*
- 17. La presencia de vicios en los conflictos sobre la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, en virtud de la ausencia de normatividad estricta para llevar a cabo las diligencias de recuento de la voluntad de los trabajadores. Hace falta que se prevea con precisión los tiempos para llevarlo a cabo en condiciones de equidad y transparencia.*
- 18. La existencia de los llamados “contratos de protección” en detrimento de los derechos de los trabajadores, al registrarse contratos colectivos de trabajo sin consentimiento de éstos, incluso en casos que antecedan a la existencia del centro de trabajo.*
- 19. La exención de criterios dispares entre las distintas autoridades de impartición de justicia del trabajo ante hipótesis similares. Esta falta de homologación para la resolución de asuntos que guardan características muy parecidas se erige en una fuente de incertidumbre.*
- 20. La pervivencia de normas jurídicas que establecen distinciones discriminatorias para las mujeres. Es pertinente revisar nuestra legislación para modificar o, en su*

caso, derogar disposiciones ajenas a la igualdad de género y el lenguaje incluyente. En particular resulta pertinente llevar a cabo ejercicios de armonización de otros ordenamientos con las previsiones vigentes de la Ley Federal del Trabajo, incorporar la figura de la violencia laboral a nuestra legislación, establecer normas para la sanciones de quienes incurran en conductas de hostigamiento laboral o acoso laboral e incorporar procedimientos administrativos eficaces y oportunos para sancionar estas últimas dos conductas y la violencia laboral; y

21. *La pervivencia de normas jurídicas obsoletas, ineficaces y que atentan contra los derechos de los trabajadores en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, en materia de: derechos para dar cauce a la voluntad de agrupación de los trabajadores; establecimiento de la fase de conciliación en los conflictos de carácter individual de los trabajadores al servicio del Estado; previsión para la conclusión de la controversia mediante el convenio de las partes y de previsiones legales en materia de ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, para no recurrir a la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo; representación de los trabajadores por un profesional de la abogacía; y actualización de las multas previstas en el ordenamiento mencionado.*

X. Por esas razones, y más, es que es indispensable actualizar nuestra normatividad acorde a la realidad laboral nacional e internacional, atendiendo a las exigencias sociales en esta materia en particular, así como transformar instituciones y construir nuevas políticas públicas integrales y censadas, con base en los principios de legalidad, imparcialidad, equidad, transparencia, eficacia, certeza, independencia, objetividad, profesionalismo, publicidad, confiabilidad y autonomía. Lo que como consecuencia será la contribución a asegurar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente en escenarios de crisis, ya que dichos principios darán sustento a los procesos de impartición de la justicia del trabajo, a fin de que sea una realidad contar con una justicia laboral efectiva, pronta y expedita y que dé certeza a trabajadores y empleadores.

XI. El día 24 de febrero de 2017 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reformó el inciso d) de la fracción V del artículo 107; se reformaron las fracciones XVIII, XIX, XX, XXI y el inciso b) de la fracción XXVII; se adicionaron la fracción XXII Bis y el inciso c) a la fracción XXXI y se eliminó el último párrafo de la fracción XXXI, del apartado A del artículo 123, todos estos preceptos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, creándose con ello un Nuevo Sistema de Justicia en materia laboral.

XII. A través del anterior Decreto, se propuso una reforma de fondo al derecho procesal del trabajo, implicando lo siguiente:

- 1) *Se propuso que la justicia laboral sea impartida en lo sucesivo por órganos del Poder Judicial Federal o de los Poderes Judiciales Locales, según corresponda; y*
- 2) *Se propuso replantear la función conciliatoria, de manera que constituya una instancia prejudicial a la cual los trabajadores y patrones deberán acudir. Con esta medida se privilegia que los nuevos órganos de impartición de justicia laboral concentren su atención en las tareas jurisdiccionales, propias de su nueva responsabilidad. En tanto, la función conciliatoria estará a cargo de Centros de Conciliación especializados e imparciales, dotados con personalidad jurídica y patrimonio propios, además de que contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión; mismos que serán organismos descentralizados. Destaca el nuevo procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria de manera que resulte eficaz para las partes. Para tal efecto se propone que esta etapa procesal conste de una sola audiencia obligatoria con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita y que las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realicen con el acuerdo de las partes en conflicto.*

XIII. En ese contexto, y con motivo de la problemática que enfrenta cotidianamente la Justicia Laboral, fue que mediante Decreto Federal se decidieron hacer los siguientes cambios a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

1. *La conciliación pasa a ser una etapa prejudicial obligatoria, ya que antes de acudir a los Tribunales Laborales, las partes deberán asistir a la instancia de conciliación respectiva;*
2. *Para ejecutar la función conciliatoria, a nivel local se constituirán los Centros de Conciliación especializados, imparciales y autónomos en las entidades federativas, los cuales tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios, y su integración y funcionamiento se determinará en leyes locales;*

De esa forma, la ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, esa etapa consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. Y la ley preverá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución;

3. *En el orden federal, la conciliación se encomendara a un organismo descentralizado, al cual también le corresponderá el registro de los contratos colectivos de trabajo y*

las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados con éstos;

- 4. Prevé procedimientos y requisitos para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patronos.*
- 5. Se establece un plazo un año a partir de la entrada en vigor del Decreto de reformas para que el Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas realicen las adecuaciones correspondientes en las leyes secundarias a nivel federal y local, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto;*
- 6. En tanto se instituyen e inician operaciones los Tribunales Laborales, los Centros de Conciliación y el Organismo Descentralizado de Conciliación Federal, Registro Sindical y de Contratos Colectivos de Trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en su caso, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades locales laborales, que actualmente tienen competencia en la materia, continuarán atendiendo las diferencias o conflictos que se presenten entre el capital y el trabajo y sobre el registro de contratos colectivos de trabajo y de organizaciones sindicales;*
- 7. Se establece que los Tribunales Colegiados de Circuito del Poder Judicial de la Federación continuarán conociendo de los amparos interpuestos en contra de los laudos emitidos por las referidas Juntas en términos de lo previsto por la fracción V del artículo 107 de la Constitución Federal;*
- 8. Se establece que los asuntos que estén en trámite al momento de iniciar sus funciones los Tribunales Laborales, los Centros de Conciliación y el Organismo Descentralizado, serán resueltos de conformidad con las disposiciones aplicables al momento de su inicio;*
- 9. Los derechos de los trabajadores que tienen a su cargo la atención de los asuntos a que se refiere el primer párrafo del artículo tercero en relación con el quinto transitorios del Decreto, se respetarán conforme a la Ley; y*
- 10. Las autoridades competentes y las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrán que transferir los procedimientos, expedientes y documentación que, en el ámbito de sus respectivas competencias, tengan bajo su atención o resguardo a los Tribunales Laborales y a los Centros de Conciliación que se encargarán de resolver las diferencias y los conflictos entre patronos y trabajadores, así como al organismo descentralizado que se encargará de los asuntos del registro de contratos colectivos y organizaciones sindicales.*

XIV. En este sentido, el artículo segundo transitorio, impuso la obligación a las legislaturas de las entidades federativas a realizar las adecuaciones legislativas que correspondan para dar cumplimiento a lo previsto en el Decreto Federal en materia de Justicia Laboral, en un plazo no mayor a un año, empezados a contar a partir de la entrada en vigor de dicho Decreto.

XV. El 27 de Diciembre del año 2019 en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora, fue publicada la Ley Número 278 mediante la cual se reformaron los artículos 64, fracción XLIII, 79, fracciones XXXII y XXXIII y se adiciono un párrafo quinto al artículo 117 de la Constitución Política del Estado de Sonora, reformas mediante las cuales al Congreso del Estado se le otorga facultades para expedir Leyes y Reglamentos concernientes a la recta aplicación de la Ley Federal del Trabajo, en las materias que ésta encomienda a las Autoridades Estatales, así como para expedir la normatividad que regule el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, al que hace referencia el artículo 123, apartado A, fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; se le otorgaron facultades al Gobernador del Estado para prestar la función conciliatoria en materia del trabajo a través del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, así como para nombrar y remover al Titular del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora; precisándose en la adición al artículo 117 de la Constitución Sonorense, que la resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones será competencia del Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Sonora, y que antes de acudir al Juzgado Laboral competente, los trabajadores y patrones deberán agotar la etapa conciliatoria correspondiente.

XVI. El 1° de Mayo de 2019, en el Diario Oficial de la Federación, se publicó el Decreto mediante el cual se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Dentro de las adiciones efectuadas a la Ley Laboral, destaca la adición del Título Trece Bis, que se divide en tres Capítulos:

El Capítulo I denominado Del Procedimiento de Conciliación Prejudicial, que comprende del artículo 684-A al 684-E.

El Capítulo II denominado De los Conciliadores, que corresponde del artículo 684-F al 684-J.

El Capítulo III denominado Del Procedimiento para la selección de conciliadores, que corresponde del artículo 684-K al 684-U.

Las disposiciones del Título Trece Bis, regirán la tramitación de las Instancia Conciliatoria previa a la de los conflictos ante los Tribunales salvo que tengan una tramitación especial en la Ley Federal del Trabajo.

Antes de acudir a los Tribunales, los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con excepción de los supuestos que están eximidos de agotarla, conforme a lo previsto en la Ley Federal del Trabajo.

El procedimiento de conciliación no deberá exceder de cuarenta y cinco días naturales, para lo cual la autoridad conciliadora tomará las medidas correspondientes para que sus actuaciones se sujeten a dicho plazo.

El procedimiento de conciliación se iniciará con la presentación de la Solicitud de Conciliación ante el Centro de Conciliación Laboral, firmada por el solicitante que debe contener los datos y acompañar copia de la identificación a que se refiere la Ley Federal del Trabajo.

XVII. Para el cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Constitucional Federal y Estatal antes referidos, así como en la Ley Federal del Trabajo, se crea el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, como un organismo público descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, el cual tiene por objeto promover y regular la conciliación como medio alternativo de solución de conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones, ejerciendo sus funciones bajo los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Las relaciones laborales que se produzcan entre el Centro de Conciliación y sus trabajadores, se regirán por la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora.

El Centro de Conciliación tendrá las siguientes atribuciones:

- I.** *Prestar gratuitamente el servicio público de Conciliación laboral para la solución de conflictos obrero-patronales del orden local, de acuerdo con el artículo 123, apartado A fracción XX, de la Constitución General y con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.*
- II.** *Recibir solicitudes de Conciliación de las y los trabajadores y patrones, para su trámite;*
- III.** *Celebrar convenios entre las partes del conflicto laboral, de conformidad con Ley Federal del Trabajo, los cuales deberán hacerse por escrito y contener una relación*

circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él;

- IV.** *Expedir las constancias de no Conciliación;*
- V.** *Expedir copias certificadas de los convenios laborales que celebren en el procedimiento de Conciliación, así como de los documentos que obren en los expedientes que se encuentren en los archivos del Centro;*
- VI.** *Coordinar y supervisar a los Subcentros de Conciliación;*
- VII.** *Adoptar un sistema de Servicio Profesional de Carrera y seleccionar mediante concurso abierto en igualdad de condiciones a su personal;*
- VIII.** *Formar, capacitar y evaluar a las y los conciliadoras(es) para su profesionalización;*
- IX.** *Solicitar la colaboración de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, Estatales y Municipales, así como de los particulares, para el debido cumplimiento de sus objetivos;*
- X.** *Establecer los convenios necesarios con instituciones públicas o privadas, así como con organizaciones de la sociedad civil, para lograr los propósitos de la presente Ley;*
- XI.** *Presentar anualmente al titular del Poder Ejecutivo del Estado un informe general de las actividades realizadas, así como su proyecto de presupuesto de egresos, a fin de que se considere en la iniciativa de Ley de Presupuesto de Egresos del Estado;*
- XII.** *Llevar a cabo programas de difusión e información, a través de los medios masivos de comunicación que estime convenientes, para dar a conocer los servicios que presta;*
- XIII.** *Imponer multas de conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo;*
- XIV.** *Las demás que le confieran la Ley Federal del Trabajo, el presente Decreto y demás normas aplicables.*

El Centro de Conciliación contará con los siguientes órganos: la Junta de Gobierno y la Dirección General. La primera, será la máxima autoridad del Centro, y estará integrada por:

- I.** *Un Presidente, que será el Titular de la Secretaría del Trabajo;*
- II.** *Cuatro vocales, que serán: El Secretario de Gobierno, el Secretario de Hacienda, el Secretario de Economía, y el Titular del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales en el Estado de Sonora.*

La Junta de Gobierno asumirá las siguientes atribuciones indelegables:

- I.** *Establecer las políticas generales y las prioridades que deberá desarrollar el Centro, relativas a la prestación de los servicios públicos que le corresponden en los términos de la presente Ley, sobre desempeño, investigación, desarrollo tecnológico y administración general;*
- II.** *Expedir las normas o bases generales con arreglo a las cuales, cuando fuere necesario, el Director General pueda disponer de los activos fijos del Centro que no correspondan a las operaciones propias del objeto del mismo;*
- III.** *Aprobar anualmente, previo informe del Órgano Interno de Control de la Secretaría de la Contraloría y dictamen de un auditor de la misma, los estados financieros del Centro y autorizar la publicación de los mismos;*
- IV.** *Aprobar los Manuales de Organización, Procedimientos y el de Servicios al Público; el Código de Ética, y demás disposiciones administrativas que regulen la operación y el funcionamiento del Centro;*
- V.** *Aprobar la estructura básica de la organización del Centro, su Reglamento Interior, y las modificaciones procedentes, bajo los siguientes criterios:*
 - a)** *En la estructura básica del Centro, deberá contemplar la instalación, reubicación y en su caso cierre de oficinas en el territorio del Estado a propuesta del Director General, y*
 - b)** *Deberá contar con el personal suficiente y adecuado, así como de una Oficina Especializada de Asesoría a los o las trabajadoras para que los asista en la Conciliación.*
- VI.** *Aprobar las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera, así como los lineamientos y criterios para la selección de Conciliadores y demás personal del Centro;*
- VII.** *Aprobar el programa institucional;*
- VIII.** *Aprobar el programa anual y el anteproyecto de presupuesto de egresos, y en su caso sus modificaciones en términos de la legislación aplicable, así como el informe de resultados del ejercicio anterior que serán presentados por la Dirección General;*
- IX.** *Autorizar la creación de Grupos de Expertos que brinden asesoría técnica al Centro;*

- X. Analizar y aprobar en su caso, los informes periódicos que rinda el Director General con la intervención que corresponda al Órgano Interno de Control de la Secretaría de Contraloría;*
- XI. Conocer los informes y dictámenes que presente el Órgano Interno de Control;*
- XII. Aprobar el calendario anual de sesiones;*
- XIII. Evaluar el desempeño del personal del Centro;*
- XIV. Nombrar y remover a propuesta de su Presidente, al Secretario Técnico de la Junta de Gobierno, así como a su suplente;*
- XV. Aprobar de acuerdo con las leyes aplicables las políticas, bases y programas generales que regulen los convenios, contratos, pedidos o acuerdos que deba celebrar el Centro con terceros en obras públicas, adquisiciones, arrendamientos y prestación de servicios de cualquier naturaleza. El Director General del Centro y, en su caso, los servidores públicos que deban intervenir de conformidad a las normas orgánicas de la misma, realizarán tales actos bajo su responsabilidad con sujeción a las directrices fijadas por la Junta de Gobierno;*
- XVI. Proponer al Ejecutivo Estatal, por conducto de la dependencia coordinadora de sector, previa opinión de la Secretaría de Hacienda, los convenios de fusión con otras entidades;*
- XVII. Proponer la constitución de reservas y su aplicación para su determinación por el Ejecutivo Estatal por los conductos adecuados;*
- XVIII. Autorizar la baja y enajenación de los bienes muebles con sujeción a las disposiciones legales aplicables;*
- XIX. Acordar con sujeción a las disposiciones legales relativas, los donativos o pagos extraordinarios y verificar que los mismos se apliquen en los fines señalados en las instrucciones de la dependencia coordinadora del sector correspondiente.*
- XX. Las demás que dispongan la Ley Federal del Trabajo, y demás normas aplicables.*

La Junta de Gobierno funcionará válidamente con la asistencia de tres de sus miembros y del Presidente; y sus decisiones se tomarán por mayoría de votos. Celebrará, cuando menos, tres sesiones ordinarias durante el año y las sesiones extraordinarias que sean necesarias, a juicio del Presidente. Sesionará válidamente con la asistencia de por lo menos la mitad

más uno de sus miembros y las resoluciones se tomarán por mayoría de los miembros presentes teniendo el Presidente voto de calidad para el caso de empate.

El Director General del Centro de Conciliación Laboral será nombrado y removido libremente por el Gobernador del Estado. Para ser Director General del Centro se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I.** *Ser ciudadano mexicano y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;*
- II.** *Tener por lo menos 30 años de edad cumplidos al día de la designación;*
- III.** *Tener Título y Cedula Profesional de Licenciado en Derecho o Abogado registrado ante la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública, con una antigüedad de por lo menos 5 años al día de su designación;*
- IV.** *Tener capacidad y experiencia comprobable en actividades profesionales, de servicio público, o administrativo que estén sustancialmente relacionadas en materia laboral, no menor a tres años al día de su designación;*
- V.** *No haber sido dirigente de asociaciones patronales o sindicatos en los tres años anteriores a la designación;*
- VI.** *Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito doloso;*
- VII.** *No encontrarse en ningún supuesto de conflicto de intereses;*
- VIII.** *No ser fedatario público, salvo que solicite licencia;*
- IX.** *No haber sido representante popular, por lo menos tres años anteriores a la designación;*
- X.** *No encontrarse en alguno de los impedimentos para ser integrante de la Junta de Gobierno que señale la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Sonora;*
- XI.** *No haber sido condenado mediante sentencia firme por delito doloso que le imponga pena de prisión. Tratándose de delitos patrimoniales doloso, cualquiera que haya sido la pena;*

- XII.** *No encontrarse al momento de la designación, inhabilitado o suspendido administrativamente, o en su caso penalmente, para ejercer el comercio o para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público; y*
- XIII.** *No haber sido sancionado con motivo de una investigación de carácter administrativo, por infracciones graves, o penal, por violaciones a las leyes nacionales o extranjeras, que hayan tenido como conclusión cualquier tipo de resolución o acuerdo que implique expresamente la aceptación de la culpa o responsabilidad, o bien sentencia condenatoria firme.*

Asimismo, contará con las siguientes atribuciones:

- I.** *Celebrar actos y otorgar toda clase de documentos inherentes al objeto del Centro;*
- II.** *Tener la representación legal del Centro, así como ejercer facultades de dominio, administración, pleitos y cobranzas, con apego a la Ley y al Reglamento Interior;*
- III.** *Otorgar poderes generales y especiales con las facultades que les competan, entre ellas las que requieran autorización o cláusula especial. Para el otorgamiento y validez de estos poderes, bastará la comunicación oficial que se expida al mandatario por el Director General. Los poderes generales para surtir efectos frente a terceros deberán inscribirse en el Registro Público que corresponda;*
- IV.** *Sustituir y revocar poderes generales o especiales;*
- V.** *Nombrar y remover libremente al personal del Centro;*
- VI.** *Previa autorización de la Junta de Gobierno, instalar y en su caso reubicar los Subcentros de Conciliación, que sean necesarios para el cabal y oportuno cumplimiento de las atribuciones del Centro;*
- VII.** *Dirigir técnica y administrativamente las actividades del Centro;*
- VIII.** *Presentar a la Junta de Gobierno, para su aprobación, el proyecto del manual de organización, manual de procedimientos, manual de servicios al público, código de ética, reglamento interior y demás disposiciones que regulen la operación y el funcionamiento del Centro;*
- IX.** *Presentar a la Junta de Gobierno para su aprobación las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Servicio Profesional de Carrera;*
- X.** *Presentar a la Junta de Gobierno, para su aprobación, dentro del primer trimestre de su gestión, el proyecto de Programa Institucional que deberá contener metas, objetivos, recursos e indicadores de desempeño y cumplimiento. Posteriormente,*

deberá rendir semestralmente a la Junta de Gobierno un informe de resultados del Programa, el cual incluya un diagnóstico de las problemáticas presentadas durante dicho periodo y las estrategias para su solución;

- XI. Definir las políticas de instrumentación de los sistemas de control que fuesen necesarios, incorporando información estadística para la mejora de la gestión;*
- XII. Proponer a la Junta de Gobierno la creación de Comités de Apoyo y, en su caso la participación y honorarios de profesionistas independientes en los mismos;*
- XIII. Imponer medidas de apremio contenidas en la Ley Federal del Trabajo, para el caso de inasistencia del solicitado cuando este sea el patrón, dentro del procedimiento de Conciliación;*
- XIV. Proponer a la Junta de Gobierno los programas permanentes de actualización, capacitación, y certificación de conciliadores;*
- XV. Las demás que se requieran para el adecuado funcionamiento del Centro, sin contravenir la Ley y el reglamento interior; y*
- XVI. Todas aquellas que se deriven de la Ley Federal del Trabajo, de esta Ley, del reglamento interior del Centro y demás disposiciones legales aplicables.*

El proceso conciliatorio consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. La cual se aplicará por conciliadores especializados adscritos al Centro.

La conciliación se iniciará a petición de parte interesada, en forma escrita ante el Director General.

XVIII. Por otra parte resulta necesario reformar la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, modificando una de las facultades de la Secretaría del Trabajo del Estado de Sonora, establecida en su artículo 33, apartado A, fracción VIII, consistente en “proponer a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, estrategias para el mejoramiento de la administración e impartición de justicia laboral”, para que la modificación quede de la siguiente manera: “proponer al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, estrategias para el mejoramiento de la función conciliatoria en materia laboral”, lo anterior en razón de la creación del Centros de Conciliación Laboral para solución de conflictos laborales que se susciten entre los factores de la producción, mediante la conciliación, que anteriormente desarrollaban en las Juntas Federales y Locales.”

Por su parte, la iniciativa del Diputado Martín Matrecitos Flores, fue presentada en la sesión del Pleno de esta Soberanía celebrada el día 20 de octubre de 2020, misma que se fundamenta en la siguiente exposición de motivos:

“La presente iniciativa que vengo a poner a la consideración de este Congreso, no es otra cosa más que la continuación a la armonización que como Congreso debemos de realizar al marco jurídico estatal, a efecto de que sea acorde a la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017¹, la cual tuvo objeto cambiar todo el sistema de impartición de justicia en materia laboral en nuestro país.

En la citada reforma, se estableció que el Poder Judicial de la Federación y la de los estados, serían los encargados de resolver los conflictos laborales entre los patrones y los trabajadores, cuando la conciliación no haya sido posible para resolver el conflicto entre ambos.

La conciliación quedó a cargo del Poder Ejecutivo y para ello mandata la reforma constitucional, que se deberá crear un Centro de Conciliación el cual deberá tener personalidad jurídica y patrimonio propios. Contará con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

Así mismo estable la reforma, que el Centro se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.

Como es sabido por todos nosotros, recientemente en sesión de Pleno de este Congreso celebrada el 06 de octubre del año en curso, aprobamos un decreto mediante el cual se reformaron y adicionaron diversas disposiciones a la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado para crear los juzgados laborales dentro de la estructura de dicho poder, así como para establecer la distritación donde funcionarán inicialmente los juzgados laborales, quedando pendiente la creación del centro de conciliación el cual se encargará de desahogar la etapa previa del juicio laboral.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo quinto transitorio del decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, publicado el 01 de mayo de 2019 en el Diario Oficial de la Federación

¹ Diario Oficial de la Federación

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017

Los Centro de Conciliación en los estados deberán entrar en funciones dentro del plazo máximo de 3 años a partir de la entrada en vigor de dicho decreto, por lo que tomando en cuenta lo dispuesto artículo primero transitorio, así como la fecha en que se publicó, entró en vigor el 02 de mayo de 2019, siendo el plazo fatal el día 02 de mayo de 2022, por lo que estamos en tiempo de sacar este tema de la agenda del Congreso y ser uno de congresos locales que tiene su marco jurídico local listo para entrar en funciones en materia de justicia laboral.

Por lo que, en cumplimiento a la Constitución Federal, así como el decreto citado en párrafos anteriores, vengo a presentar la presente iniciativa de Ley Orgánica del Centro de Conciliación del Estado de Sonora, la cual se compone de 54 artículos distribuidos en seis capítulos cuyo contenido a continuación se describe:

Capítulo I

De las Disposiciones Generales

En este capítulo, se establece que el objeto de la Ley es establecer la estructura, organización y funcionamiento del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, en términos de lo dispuesto en los artículos 123, apartado A, fracción XX, segundo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 590-E de la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones legales aplicables.

Así mismo se establece que el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, será un organismo descentralizado de la Administración Pública Estatal, especializado e imparcial, con personalidad jurídica y patrimonio propio, dotado de plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, sectorizado a la Secretaría del Trabajo del Estado de Sonora.

Capítulo II

De las Atribuciones del Centro

En este apartado, se prevé que el centro tendrá entre otras, las siguientes atribuciones: Ofrecer el servicio público de Conciliación laboral en conflictos del orden local, de acuerdo con los artículos 123, apartado A fracción XX, de la Constitución General, 590-E y 590-F de la Ley Federal del Trabajo; Recibir solicitudes de Conciliación de las y los trabajadores y/o patronos para su trámite; Celebrar convenios entre las partes del conflicto laboral, de conformidad con Ley Federal del Trabajo, los cuales deberán hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él; Expedir las constancias de no Conciliación, así como expedir copias certificadas de los convenios laborales que celebren en el procedimiento de Conciliación, así como de los documentos que obren en los expedientes que se encuentren en los archivos del Centro.

Capítulo III

de la Administración, Organización y Funcionamiento del Centro

Sección I

de la Junta de Gobierno

La Junta de Gobierno será el órgano máximo de decisión y establecimiento de políticas del Centro y se integra de la siguiente manera: Un Presidente, que será la persona titular de la Secretaría del Trabajo del Estado de Sonora; La persona titular de la Secretaría de Hacienda del Estado de Sonora; La persona en quien recaiga la presidencial del Instituto Sonorense de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales; La Persona titular de la Secretaría de Economía y la persona titular del Centro de Justicia Alternativa del Poder Judicial del Estado de Sonora.

Las atribuciones que ejercerá la Junta de Gobierno entre otras serán las siguientes: Establecer las políticas generales y las prioridades que deberá desarrollar el Centro, relativas a la prestación de los servicios públicos que le corresponden en los términos de la presente Ley, sobre desempeño, investigación, desarrollo tecnológico y administración general; Expedir las normas o bases generales con arreglo a las cuales, cuando fuere necesario, el Director General pueda disponer de los activos fijos del Centro que no correspondan a las operaciones propias del objeto del mismo; Así como aprobar anualmente, previo informe de los comisarios y dictamen de los auditores externos, los estados financieros del Centro y autorizar la publicación de los mismos.

Sección II

De las Sesiones de la Junta de Gobierno

Se propone que las sesiones de la Junta de Gobierno, serán ordinarias y extraordinarias. En estas sesiones podrán participar a invitación de los integrantes de la Junta, a servidores públicos y personas expertas que de acuerdo con la agenda de temas a tratar sea conveniente, lo harán exclusivamente durante el desahogo de los puntos para los que fueron convocados y no tendrán derecho a voto.

Sección III

Del Secretario Técnico

En esta sección se establece que el Director General será quien fungirá como Secretario Técnico del Centro y será quien lo auxiliará en el desarrollo de las sesiones de la Junta de Gobierno y en la elaboración y resguardo de actas. Las atribuciones que desempeñará serán: Elaborar y proponer el orden del día de las sesiones ordinarias y extraordinarias, y las convocatorias respectivas; Entregar con toda oportunidad, a los Miembros, la convocatoria de cada sesión, así como obtener y entregar los documentos y anexos necesarios, vía electrónica o en físico, para el estudio y discusión de los asuntos contenidos en el orden del día y recabar la constancia de recibido; Organizar las sesiones, basándose en las instrucciones de logística de la Presidencia de la Junta de Gobierno, elaborando las actas correspondientes de cada sesión y remitiéndolas a revisión de sus Miembros para su firma, entre otras más.

Sección IV

De las Convocatorias a sesiones

Respecto a las convocatorias a sesiones ordinarias, la Presidencia de la Junta de Gobierno, a través del Secretario Técnico, deberá convocar mediante escrito a cada uno de los Miembros, por lo menos con cinco días hábiles de anticipación a la fecha que se fije para la celebración de la sesión.

En el caso de las sesiones extraordinarias, el Presidente de la Junta de Gobierno, a través del Secretario Técnico, deberá convocar a cada integrante, por lo menos con dos días hábiles de anticipación a la fecha que se fije para la celebración de la sesión. En aquellos casos que el Presidente de la Junta de Gobierno considere de extrema urgencia o importancia, así como a solicitud de alguna de los Miembros, podrá convocar a sesiones extraordinarias fuera del plazo señalado y por los medios que considere eficaces para cumplir su fin.

Sección V

De la Instalación y Desarrollo de las Sesiones

Se propone que para que la Junta de Gobierno pueda sesionar válidamente deberá contar por lo menos con la asistencia de la mitad más uno de sus Miembros o sus respectivos suplentes, y siempre que esté presente la Presidencia.

En caso de que no se cumpla con lo previsto en el párrafo anterior, la sesión se diferirá y deberá realizarse en un plazo no mayor de ocho días hábiles posteriores, en cuyo caso la instalación de la sesión será válida con los Miembros que asistan.

El Secretario Técnico informará por escrito a cada miembro de la Junta de Gobierno de la fecha y hora en que se llevará a cabo la sesión que se difiera conforme a este artículo.

Sección VI

De la Aprobación de Acuerdos

Los proyectos de acuerdos se aprobarán por el voto de la mayoría de los Miembros presentes. En caso de empate, la o el Presidente de la Junta de Gobierno tendrá voto de calidad.

Sección VII

De la Publicidad de los Acuerdos y de las Actas

La publicidad de los acuerdos aprobados por la Junta de Gobierno, deberá ser difundidos por el Secretario Técnico en la página de internet oficial del Centro, de conformidad con las normas de Transparencia y Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Sonora.

Será dentro de los ocho días hábiles siguientes a la sesión en que fueron aprobados, cuando el Secretario Técnico remitirá copia de los acuerdos a los Miembros.

Sección VIII

Del Seguimiento y Cumplimiento de los Acuerdos

En esta última sección, se prevé que el Secretario Técnico sea quien lleve un control del seguimiento y, en su caso, cumplimiento de los acuerdos aprobados por la Junta de Gobierno y en caso de ser necesario, se giren los oficios, comunicados y exhortos que sean necesarios para hacer cumplir con los acuerdos adoptados.

Así mismo, se prevé que, en casos urgentes, la Presidencia de la Junta de Gobierno, por sí misma o a través del Secretario Técnico, podrán girar los oficios a que se refiere el párrafo anterior, dando cuenta en la siguiente sesión a los Miembros.

Capítulo IV

Del Director General

En este apartado de la Ley se propone que el Director General del Centro desempeñe su cargo por seis años con la posibilidad de poder ser ratificado por un periodo más, por una sola ocasión.

Para ser Director General de Centro deberá reunir los siguientes requisitos: Ser ciudadana o ciudadano mexicano, y estar en pleno goce de sus derechos civiles y políticos; Tener por lo menos treinta años de edad cumplidos al día de la designación; Tener título y cédula profesional de licenciado en derecho o abogado registrado ante la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública, con una antigüedad de por lo menos cinco años al día de su designación; Tener capacidad y experiencia comprobable en actividades profesionales, de servicio público, o administrativo, que estén sustancialmente relacionadas en materia laboral, no menor a tres años al día de su designación, entre otros más.

Las atribuciones que tendrá el Director General, se enuncian las siguientes: Celebrar actos y otorgar toda clase de documentos inherentes al objeto del Centro; Tener la representación legal del Centro, así como ejercer facultades de dominio, administración, pleitos y cobranzas, con apego a la Ley y al Estatuto Orgánico; Otorgar poderes generales y especiales con las facultades que les competan, entre ellas las que requieran autorización o cláusula especial. Para el otorgamiento y validez de estos poderes, bastará la comunicación oficial que se expida al mandatario por el Director General; Los poderes generales para surtir efectos frente a terceros deberán inscribirse en el Registro Público que corresponda; Sustituir y revocar poderes generales o especiales; Nombrar y remover libremente al personal del Centro, entre otras.

Capítulo V

De la Vigilancia, Control y Evaluación del Centro

En este capítulo quinto, se estipula que el Centro contará con un órgano de vigilancia, control y evaluación que estará integrado por un Comisario Público propietario y un suplente, designados por la Secretaría de la Contraloría General del Estado de Sonora.

Sus acciones tendrán por objeto apoyar la función directiva y promover el mejoramiento de la gestión del Centro. Evaluarán el desempeño general y por funciones del organismo, realizarán estudios sobre la eficiencia con la que se ejerzan los desembolsos en los rubros de gasto corriente y de inversión, así como en lo referente a los ingresos y, en general, solicitarán la información y efectuarán los actos que requiera el adecuado cumplimiento de sus funciones, sin perjuicio de las tareas que la Secretaría de Contraloría General.

Capítulo VI **Del Patrimonio del Centro**

En este último capítulo, se establece que el patrimonio del Centro de Conciliación se integrará de la siguiente manera: Los bienes muebles e inmuebles que se destinen a su servicio y que le asigne el Estado; Los recursos financieros que se le asignen en el Presupuesto de Egresos del Estado para su funcionamiento; Las aportaciones que perciba conforme a los convenios o contratos que celebre; Los bienes y derechos que adquiera por cualquier título; Los rendimientos que obtenga de la inversión de sus recursos, entre otros conceptos.”

Expuesto lo anterior, estas Comisiones procedemos a resolver el fondo de las iniciativas en estudio, para lo cual nos fundamentamos bajo las siguientes:

CONSIDERACIONES:

PRIMERA.- El Ejecutivo del Estado tiene competencia y atribución legal para iniciar ante el Congreso del Estado, las leyes y decretos que juzgue convenientes para el mejoramiento de la administración pública y progreso de la Entidad, según lo dispuesto por los artículos 53, fracción I y 79, fracción III de la Constitución Política del Estado de Sonora.

SEGUNDA.- Es facultad constitucional y de orden legal de los diputados al Congreso del Estado, iniciar ante este Órgano Legislativo las leyes, decretos o acuerdos de observancia y aplicación en el ámbito jurisdiccional del Estado, atento lo dispuesto por los artículos 53, fracción III de la Constitución Política del Estado de Sonora y 32, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo.

TERCERA.- Conforme al orden jurídico local, es potestad constitucional exclusiva de este Poder Legislativo discutir, aprobar y expedir toda clase de leyes, decretos y acuerdos de observancia y aplicación en el ámbito territorial del Estado, siendo materia de ley toda resolución que afecte a las personas en general, de decreto la que otorgue derechos o imponga obligaciones a personas determinadas, y de acuerdo en los demás casos, según lo dispuesto por el artículo 52 de la Constitución Política del Estado de Sonora.

Además, es importante señalar que, en la interpretación, reforma o abrogación de leyes, deberán observarse los mismos trámites establecidos para su formación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 63 de la Constitución Política del Estado de Sonora.

CUARTA.- El Poder Legislativo del Estado tiene la atribución de velar por la conservación de los derechos de los ciudadanos y habitantes del Estado y proveer, por cuantos medios estén a su alcance, a su prosperidad general de conformidad con el artículo 64, fracción XXXV de la Constitución Política del Estado de Sonora.

QUINTA.- Como bien se expresa en la parte expositiva de las iniciativas en estudio, con fecha 24 de febrero de 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, en materia de Justicia Laboral, con el fin de establecer un nuevo Sistema de Justicia en dicha materia tanto nivel federal como local, en el que los poderes judiciales resolverán los conflictos entre trabajadores y patrones, previa etapa de conciliación entre las partes. En el artículo segundo transitorio del referido decreto federal, se otorgó un plazo de un año a las legislaturas de los estados para que realizaran las adecuaciones normativas para dar cumplimiento a lo previsto en esas nuevas disposiciones constitucionales.

En estricto apego al mandato constitucional antes mencionado, en la sesión de Pleno de esta Soberanía, celebrada el día 13 de febrero de 2018, la Quincuagésima

Primera Legislatura de este Poder Legislativo Estatal, aprobó la Ley Número 278, mediante la cual se reformaron y adicionaron diversas disposiciones de la Constitución Política del Estado de Sonora, mismas modificaciones que fueron igualmente aprobadas por la mayoría de los ayuntamientos del Estado, creando con ello las bases constitucionales en nuestra entidad para establecer un nuevo Sistema de justicia Laboral con la participación de los tres Poderes del Estado, en los siguientes términos:

- ✓ En el artículo 64, fracción XLIII, se facultó al Congreso del Estado, para expedir leyes y reglamentos que faciliten la recta aplicación de la Ley Federal del Trabajo, así como para regular la creación del Centro de Conciliación Laboral;
- ✓ En el artículo 79, fracción XXXII, se otorgó al titular del Ejecutivo Estatal, la facultad de prestar el servicio de conciliación en materia laboral, a través del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora;
- ✓ En el artículo 79, fracción XXXIII, se facultó al Ejecutivo Estatal para nombrar y remover al titular del Centro de Conciliación antes mencionado;
- ✓ En el artículo 117, párrafo quinto, se otorgó al Poder Judicial del Estado de Sonora, la facultad de dirimir las controversias o los conflictos entre trabajadores y patrones; y se precisó que antes de acudir a los juzgados laborales para la solución de un conflicto entre dichas partes, primero deben de agotar la etapa conciliatoria.

Una vez asentadas las disposiciones antes mencionadas en nuestra Constitución, es procedente que este Poder Legislativo realice las acciones legislativas necesarias para crear el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, con el fin de cumplir cabalmente con lo dispuesto en el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123 de la Constitución Federal, el ordena que *“Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica,*

operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales."

Sobre este tema en particular, los integrantes de estas Comisiones de Justicia y Derechos Humanos y de Asuntos del Trabajo, en forma unida, contamos con dos iniciativas que fueron tomadas en consideración para emitir el presente dictamen, que aun y cuando nos proponen la aprobación de resolutivos que pueden parecer diferentes en su forma, lo cierto es que ambos planteamientos tienen el mismo propósito de fondo; sin embargo, consideramos que es más adecuado que el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, además de contar con el fundamento establecido en la Constitución Estatal, debe ser creado por disposición de una ley local secundaria en la que se determine la integración y funcionamiento del referido Centro, cumpliendo con los requisitos que nos marca el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123 constitucional en cita; para lo cual, además, es necesario reformar la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora, como bien lo complementa la propuesta de la titular del Ejecutivo.

En las apuntadas condiciones, los diputados que integramos estas Comisiones Dictaminadoras, actuando en forma unida, hemos llegado a la conclusión que las iniciativas en estudio son positivas y este Poder Legislativo debe aprobar y atender el espíritu común de ambas propuestas, es decir, cumplir puntualmente lo ordenado en el marco jurídico federal y local, al que hemos hecho referencia en párrafos precedentes, a fin de terminar los vicios que se han enraizado en el actual sistema de justicia laboral y que lesionan gravemente el derecho humano a la justicia tanto para los trabajadores como para la parte patronal, frenando con ello, el desarrollo económico del Estado y del País.

Por lo anteriormente expuesto, con fundamento en lo previsto en el artículo 52 de la Constitución Política del Estado de Sonora, sometemos a consideración del Pleno, los siguientes proyectos de:

LEY

QUE CREA EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE SONORA

**TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPÍTULO I
DE LA CREACIÓN DEL CENTRO**

ARTÍCULO 1.- Se crea el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, como un organismo público descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión que tiene por objeto promover y regular la conciliación como medio alternativo de solución de conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones.

ARTÍCULO 2.- Las disposiciones contenidas en la presente ley son de orden público, de interés general y observancia obligatoria en todo el Estado de Sonora, y tienen como propósito establecer la estructura, organización y funcionamiento del Centro de Conciliación Laboral.

ARTÍCULO 3.- El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, tendrá su domicilio en la Capital del Estado y contará con las Delegaciones de Conciliación, que le estarán directamente subordinados, en las Ciudades que por acuerdo determine la Junta de Gobierno del Centro y lo permita el presupuesto.

ARTÍCULO 4.- Para los efectos de la presente ley se entiende por:

I.- Centro: Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora;

II.- Conciliación: El proceso voluntario mediante el cual uno o más conciliadores asisten a las partes en conflicto para facilitar las vías de dialogo, proponiendo alternativas y soluciones al conflicto laboral;

III.- Convenio: Acto voluntario que resuelve un conflicto laboral, y que tendrá respecto a las partes participantes la misma eficacia que una sentencia ejecutoriada; y

IV.- Tribunal Laboral: Los Juzgados o Tribunales Laborales que dependan del Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Sonora.

ARTÍCULO 5.- Las relaciones laborales entre el Centro y sus trabajadores, se regirán por la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora.

Son trabajadores de confianza: El Director General, los directores y subdirectores, los jefes de Departamento y demás personal que efectuó labores de dirección.

ARTÍCULO 6.- El personal de Centro estará incorporado al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.

TÍTULO SEGUNDO DE LAS ATRIBUCIONES DEL CENTRO

ARTÍCULO 7.- El Centro tendrá las siguientes atribuciones:

I.- Prestar gratuitamente el servicio público de Conciliación laboral para la solución de conflictos obrero-patronales del orden local, de acuerdo con el artículo 123, apartado A fracción XX, de la Constitución General y con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

II.- Recibir solicitudes de Conciliación de las y los trabajadores y patronos, para su trámite;

III.- Celebrar convenios entre las partes del conflicto laboral, de conformidad con Ley Federal del Trabajo, los cuales deberán hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él;

IV.- Expedir las constancias de no Conciliación;

V.- Expedir copias certificadas de los convenios laborales que celebren en el procedimiento de Conciliación, así como de los documentos que obren en los expedientes que se encuentren en los archivos del Centro;

VI.- Coordinar y supervisar a las Delegaciones de Conciliación;

VII.- Adoptar un sistema de Servicio Profesional de Carrera y seleccionar mediante concurso abierto en igualdad de condiciones a su personal;

VIII.- Formar, capacitar y evaluar a las y los conciliadoras(es) para su profesionalización;

IX.- Solicitar la colaboración de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, Estatales y Municipales, así como de los particulares, para el debido cumplimiento de sus objetivos;

X.- Establecer los convenios necesarios con instituciones públicas o privadas, así como con organizaciones de la sociedad civil, para lograr los propósitos de la presente Ley;

XI.- Presentar anualmente al titular del Poder Ejecutivo del Estado un informe general de las actividades realizadas, así como su proyecto de presupuesto de egresos, a fin de que se considere en la iniciativa de Decreto del Presupuesto de Egresos del Gobierno del Estado;

XII.- Llevar a cabo programas de difusión e información, a través de los medios masivos de comunicación que estime convenientes, para dar a conocer los servicios que presta;

XIII.- Imponer multas de conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo; y

XIV.- Las demás que le confieran la Ley Federal del Trabajo, la presente Ley y demás normas aplicables.

ARTÍCULO 8.- La Operación del Centro se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia, publicidad e igualdad.

TÍTULO TERCERO DE LA ADMINISTRACIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL CENTRO

ARTÍCULO 9.- Para el ejercicio de las atribuciones y despacho de los asuntos que le competen, el Centro estará integrado por:

I.- La Junta de Gobierno; y

II.- La Dirección General.

CAPÍTULO I DE LA JUNTA DE GOBIERNO

ARTÍCULO 10.- La Junta de Gobierno será la máxima autoridad del Centro, y se integrará por:

I.- Un Presidente, que será el Titular de la Secretaría del Trabajo;

II.- Seis vocales, que serán: El Secretario de Gobierno, el Secretario de Hacienda, el Secretario de Economía, el Titular del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales en el Estado de Sonora, el Presidente del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora y el Presidente de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.

Los integrantes de la Junta de Gobierno tendrán sus respectivos suplentes que serán designados por los propietarios y deberán tener una jerarquía inmediata inferior a los propietarios en la Dependencia u Organismo de que se trate.

Se integrará a la Junta de Gobierno a invitación del Presidente, sin derecho a voto, un Consejo Consultivo, el cual será conformado por un representante del sector de los trabajadores, un representante del sector patronal y un representante del sector académico del Estado de Sonora; esto con el objeto de mantener una comunicación directa y permanente entre los factores de la producción.

El desempeño de los anteriores cargos será de carácter honorífico.

ARTÍCULO 11.- La Junta de Gobierno sesionará válidamente con la asistencia de por lo menos la mitad más uno de sus miembros. Las resoluciones se tomarán por mayoría de los miembros presentes teniendo el Presidente voto de calidad para el caso de empate.

ARTÍCULO 12.- La Junta de Gobierno del Centro tendrá las siguientes atribuciones indelegables:

I.- Establecer las políticas generales y las prioridades que deberá desarrollar el Centro, relativas a la prestación de los servicios públicos que le corresponden en los términos de la presente Ley, sobre desempeño, investigación, desarrollo tecnológico y administración general;

II.- Expedir las normas o bases generales con arreglo a las cuales, cuando fuere necesario, el Director General pueda disponer de los activos fijos del Centro que no correspondan a las operaciones propias del objeto del mismo;

III.- Aprobar anualmente, previo informe del Órgano Interno de Control de la Secretaría de la Contraloría y dictamen de un auditor de la misma, los estados financieros del Centro y autorizar la publicación de los mismos;

IV.- Aprobar los Manuales de Organización, Procedimientos y el de Servicios al Público; el Código de Ética, y demás disposiciones administrativas que regulen la operación y el funcionamiento del Centro;

V.- Aprobar la estructura básica de la organización del Centro, su Reglamento Interior, y las modificaciones procedentes, bajo los siguientes criterios:

a) En la estructura básica del Centro, deberá contemplar la instalación, reubicación y en su caso cierre de oficinas en el territorio del Estado a propuesta del Director General; y

b) Deberá contar con el personal suficiente y adecuado, así como de una Oficina Especializada de Asesoría a los o las trabajadoras para que los asista en la Conciliación;

VI.- Aprobar las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera, así como los lineamientos y criterios para la selección de Conciliadores y demás personal del Centro;

VII.- Aprobar el programa institucional;

VIII.- Aprobar el programa anual y el anteproyecto de presupuesto de egresos, y en su caso sus modificaciones en términos de la legislación aplicable, así como el informe de resultados del ejercicio anterior que serán presentados por la Dirección General;

IX.- Autorizar la creación de Grupos de Expertos que brinden asesoría técnica al Centro;

X.- Analizar y aprobar en su caso, los informes periódicos que rinda el Director General con la intervención que corresponda al Órgano Interno de Control de la Secretaría de Contraloría;

XI.- Conocer los informes y dictámenes que presente el Órgano Interno de Control;

XII.- Aprobar el calendario anual de sesiones;

XIII.- Evaluar el desempeño del personal del Centro;

XIV.- Nombrar y remover a propuesta de su Presidente, al Secretario Técnico de la Junta de Gobierno, así como a su suplente;

XV.- Aprobar de acuerdo con las leyes aplicables las políticas, bases y programas generales que regulen los convenios, contratos, pedidos o acuerdos que deba celebrar el Centro con terceros en obras públicas, adquisiciones, arrendamientos y prestación de servicios de cualquier naturaleza. El Director General del Centro y, en su caso, los servidores públicos que deban intervenir de conformidad a las normas orgánicas de la misma, realizarán tales actos bajo su responsabilidad con sujeción a las directrices fijadas por la Junta de Gobierno;

XVI.- Proponer al Ejecutivo Estatal, por conducto de la dependencia coordinadora de sector, previa opinión de la Secretaría de Hacienda, los convenios de fusión con otras entidades;

XVII.- Proponer la constitución de reservas y su aplicación para su determinación por el Ejecutivo Estatal por los conductos adecuados;

XVIII.- Autorizar la baja y enajenación de los bienes muebles con sujeción a las disposiciones legales aplicables;

XIX.- Acordar con sujeción a las disposiciones legales relativas, los donativos o pagos extraordinarios y verificar que los mismos se apliquen en los fines señalados en las instrucciones de la dependencia coordinadora del sector correspondiente; y

XX.- Las demás que dispongan la Ley Federal del Trabajo, y demás normas aplicables.

ARTÍCULO 13.- La Junta de Gobierno podrá acordar la realización de todas las operaciones inherentes al objeto del Centro con sujeción a las disposiciones legales correspondientes, y salvo aquellas facultades referidas en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora, podrá delegar facultades extraordinarias a la persona titular de la Dirección General para actuar, en casos urgentes debidamente fundados y motivados en representación del Centro, obligándolo a dar cuenta de manera inmediata a los integrantes del órgano colegiado a fin de que en la siguiente sesión ratifiquen el contenido de la decisión tomada.

ARTÍCULO 14.- Corresponde al Presidente de la Junta de Gobierno:

I.- Presidir las sesiones de la Junta de Gobierno;

II.- Convocar a sesiones ordinarias y a las extraordinarias, cuando lo considere necesario;

III.- Las demás que le otorguen las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

SECCIÓN I DE LAS SESIONES DE LA JUNTA DE GOBIERNO

ARTÍCULO 15.- Los integrantes Titulares de la Junta de Gobierno y, en su caso, sus suplentes tendrán derecho a voz y voto.

ARTÍCULO 16.- A las sesiones de la Junta de Gobierno podrán asistir el Director General, los invitados y el titular del Órgano Interno de Control del Centro con derecho a voz, pero sin derecho a voto.

ARTÍCULO 17.- Las sesiones podrán ser:

I.- Ordinarias: por lo menos cuatro veces al año, y

II.- Extraordinarias: las veces que sean necesarias para el cumplimiento de los fines de la Junta de Gobierno.

ARTÍCULO 18.- A solicitud de los integrantes de la Junta de Gobierno en las sesiones podrán participar los servidores públicos y personas expertas que de acuerdo con la agenda de temas a tratar sea conveniente, lo harán exclusivamente durante el desahogo de los puntos para los que fueron convocados y no tendrán derecho a voto.

ARTÍCULO 19.- Las sesiones se celebrarán en el lugar que acuerde la Junta de Gobierno a propuesta del Presidente. Salvo por causas justificadas, en la convocatoria correspondiente, se señalará lugar distinto al acordado para la celebración de la sesión.

Cuando se encuentren reunidos la totalidad de los Miembros de la Junta de Gobierno, podrán decidir erigirse en sesión formal, sin necesidad de previa convocatoria.

ARTÍCULO 20.- Los Miembros de la Junta de Gobierno, por unanimidad, podrán dispensar de todo trámite y requisito para tratar cualquier asunto previsto en las presentes disposiciones, debiendo dejar constancia en el acta correspondiente en la que se expresarán las razones de la dispensa.

SECCIÓN II DE LA SECRETARÍA TÉCNICA

ARTÍCULO 21.- El Presidente de la Junta de Gobierno propondrá a ésta la designación del titular de la Secretaría Técnica, así como al suplente quienes lo auxiliarán en el desarrollo de las sesiones y en la elaboración y resguardo de actas. Igualmente propondrá la remoción de estos.

El encargo de esta función será de carácter honorífico.

ARTÍCULO 22.- La Secretaría Técnica de la Junta de Gobierno deberá operar y ejecutar los acuerdos y determinaciones que adopte la propia Junta para el desempeño de sus funciones.

ARTÍCULO 23.- La Secretaría Técnica, para el desarrollo de las sesiones, tiene las obligaciones y atribuciones siguientes:

- I.- Elaborar y proponer el orden del día de las sesiones ordinarias y extraordinarias, y las convocatorias respectivas;
- II.- Entregar con toda oportunidad, a los Miembros, la convocatoria de cada sesión, así como obtener y entregar los documentos y anexos necesarios, vía electrónica o en físico, para el estudio y discusión de los asuntos contenidos en el orden del día y recabar la constancia de recibido;
- III.- Organizar las sesiones, basándose en las instrucciones de logística de la Presidencia de la Junta de Gobierno, elaborando las actas correspondientes de cada sesión y remitiéndolas a revisión de sus Miembros para su firma;
- IV.- Auxiliar a la Presidencia de la Junta de Gobierno en el desarrollo de las sesiones;
- V.- Elaborar la lista de asistencia de los Miembros y recabar su firma, que será parte integral del acta de la sesión respectiva;
- VI.- Circular previamente a los Miembros y presentar el proyecto de acta de la sesión o de cualquier acuerdo y someterlos a la aprobación de la Junta de Gobierno, tomando en cuenta las observaciones realizadas.
- VII.- Dar cuenta de los escritos presentados a la Junta de Gobierno;
- VIII.- Tomar las votaciones de los Miembros e informar a la Presidencia del resultado de las mismas;
- IX.- Informar sobre el cumplimiento de los acuerdos de la Junta de Gobierno;
- X.- Firmar, junto con la Presidencia de la Junta de Gobierno, todos los acuerdos tomados, sin perjuicio del derecho de los demás Miembros de firmarlos;
- XI.- Llevar el archivo de la Junta de Gobierno y un registro de las actas y acuerdos aprobados por ésta;
- XII.- Difundir las actas y acuerdos aprobados, en el sitio de internet correspondiente;
- XIII.- Contar con voz, pero sin voto, en las sesiones; y
- XIV.- Las demás que le sean conferidas por la presente Ley o la Junta de Gobierno.

SECCIÓN III **DE LAS CONVOCATORIAS A SESIONES**

ARTÍCULO 24.- Para la celebración de las sesiones ordinarias, la Presidencia de la Junta de Gobierno, a través de la Secretaría Técnica, deberá convocar mediante escrito a cada uno

de los Miembros, por lo menos con cinco días hábiles de anticipación a la fecha que se fije para la celebración de la sesión.

ARTÍCULO 25.- Para la celebración de las sesiones extraordinarias, el Presidente de la Junta de Gobierno, a través de la Secretaría Técnica, deberá convocar a cada integrante, por lo menos con dos días hábiles de anticipación a la fecha que se fije para la celebración de la sesión.

En aquellos casos que el Presidente de la Junta de Gobierno considere de extrema urgencia o importancia, así como a solicitud de alguna de los Miembros, podrá convocar a sesiones extraordinarias fuera del plazo señalado y por los medios que considere eficaces para cumplir su fin.

ARTÍCULO 26.- La Secretaría Técnica deberá recabar la constancia por escrito o por correo electrónico de la recepción de la convocatoria y sus anexos por cada miembro de la Junta de Gobierno.

ARTÍCULO 27.- La convocatoria a las sesiones deberá contener, como mínimo, los siguientes elementos:

- I.- El día, la hora y domicilio en que se debe celebrar;
- II.- El número progresivo de la sesión para la que se convoca;
- III.- La mención de ser pública o privada;
- IV.- La mención de ser ordinaria o extraordinaria;
- V.- El proyecto de orden del día propuesto por el Presidente de la Junta de Gobierno, y también podrá enlistar los temas propuestos por los Miembros. Los asuntos del orden del día deberán identificar su procedencia; y
- VI.- La información y los documentos, de forma adjunta, necesarios para el análisis de los puntos a tratar en la sesión, los cuales se distribuirán en medios impresos, electrónicos o magnéticos, según lo disponga la Secretaría Técnica o lo solicite cualquiera de los Miembros. En aquellos casos en que los temas a tratar en el orden del día de la sesión demanden una cantidad importante de documentación y por tanto, no sea posible acompañar a la convocatoria los anexos necesarios para la discusión de estos asuntos, así como la información y documentación relacionada, la Secretaría Técnica pondrá a disposición de los Miembros toda la información y documentación necesaria a partir de la fecha de emisión de la convocatoria para que puedan ser consultados en un portal o sitio web o herramienta tecnológica que al efecto se proporcione, facilitando su acceso mediante claves de seguridad, lo cual se señalará en la propia convocatoria, debiendo justificar tales circunstancias. En tal caso, los Miembros podrán solicitar copia de esos anexos en cualquier momento.

ARTÍCULO 28.- Recibida la convocatoria a una sesión, los Miembros podrán proponer al Presidente, a través de la Secretaría Técnica, la inclusión de asuntos en el proyecto de orden

del día de la sesión, con los documentos necesarios para su discusión, cuando así corresponda.

ARTÍCULO 29.- Las solicitudes de inclusión de temas al orden del día deben presentarse en caso de sesiones ordinarias con un mínimo de dos días hábiles previos a la sesión, y en caso de sesiones extraordinarias con un mínimo de veinticuatro horas de anticipación a la fecha señalada para su celebración.

ARTÍCULO 30.- Tanto en las sesiones ordinarias como extraordinarias el Presidente, así como las y los Miembros podrán proponer al pleno de la Junta de Gobierno la discusión de asuntos que no requieran examen previo de documentos o que acuerde que son de obvia y urgente resolución, dentro de los asuntos generales. Agotado el orden del día, el Presidente consultará a los Miembros si debe estudiarse algún punto adicional que reúna los requisitos anteriores, para que la Junta de Gobierno proceda a su discusión y, en su caso, aprobación.

SECCIÓN IV DE LA INSTALACIÓN Y DESARROLLO DE LAS SESIONES

ARTÍCULO 31.- El día y en el domicilio fijados en la convocatoria para cada sesión, se reunirán los Miembros. La Presidencia de la Junta de Gobierno declarará instalada la sesión, previa verificación de asistencia y certificación de la existencia del quórum legal.

ARTÍCULO 32.- Para que la Junta de Gobierno pueda sesionar válidamente deberá contar por lo menos con la asistencia de la mitad más uno de sus Miembros o sus respectivos suplentes, y siempre que esté presente la Presidencia.

En caso de que no se cumpla con lo previsto en el párrafo anterior, la sesión se diferirá y deberá realizarse en un plazo no mayor de ocho días hábiles posteriores, en cuyo caso la instalación de la sesión será válida con los Miembros que asistan. La Secretaría Técnica informará por escrito a cada miembro de la Junta de Gobierno de la fecha y hora en que se llevará a cabo la sesión que se difiera conforme a este artículo.

ARTÍCULO 33.- Atento al principio de máxima publicidad, las sesiones de la Junta de Gobierno serán de preferencia públicas. Sólo por excepción serán privadas cuando así lo considere pertinente a su discreción la Presidencia de dicha Junta de Gobierno en la convocatoria que para tal efecto emita, o a solicitud de cualquiera de los Miembros.

ARTÍCULO 34.- Instalada la sesión, se observará lo dispuesto en la sección anterior para la inclusión, modificación y aprobación del orden del día. Los asuntos acordados y contenidos en el orden del día serán discutidos y en su caso votados, salvo en aquellos que la Junta de Gobierno considere que en alguno de los asuntos a tratar existen razones fundadas y previamente discutidas que hagan necesario posponer su votación, en cuyo supuesto la Junta de Gobierno deberá acordar mediante votación, posponer la resolución de ese asunto en particular.

ARTÍCULO 35.- Al aprobarse el orden del día, la Presidencia de la Junta de Gobierno consultará a las y los Miembros, en votación económica, si se dispensa la lectura de los

documentos que hayan sido previamente circulados. Sin embargo, la Junta de Gobierno podrá decidir, sin debate y a petición de alguno de sus integrantes, dar lectura en forma completa o particular, para ilustrar mejor sus argumentaciones.

ARTÍCULO 36.- Los Miembros podrán realizar observaciones y propuestas de modificaciones a los proyectos de acuerdo de la Junta de Gobierno, las que deberán ser presentadas preferentemente por escrito a la Secretaría Técnica, con dos días hábiles posteriores a su recepción, en el entendido que su omisión será considerada como aceptación del contenido del acta.

ARTÍCULO 37.- Antes de iniciar la discusión de un punto del orden del día, la Presidencia de la Junta de Gobierno, con el auxilio de la Secretaría Técnica, elaborará la lista del orden de intervenciones de los Miembros para el punto a discutir. Durante la discusión, la Presidencia de la Junta de Gobierno concederá el uso de la palabra de acuerdo al orden en el que las y los integrantes lo hayan solicitado. En todo caso, el Miembro que proponga el punto iniciará la primera ronda, si así lo solicita.

ARTÍCULO 38.- Al concluir la primera ronda de intervenciones, la Presidencia de la Junta de Gobierno preguntará si el punto está suficientemente discutido; de existir nuevas intervenciones, continuará a debate el asunto bajo los criterios de orden, brevedad, libertad de expresión, respeto y pluralidad.

ARTÍCULO 39.- La Presidencia de la Junta de Gobierno podrá otorgar el uso de la palabra a la Secretaría Técnica para explicar o comentar respecto de los puntos a tratar en la orden del día que juzgue conveniente.

ARTÍCULO 40.- Durante el uso de la palabra y las deliberaciones, los Miembros se conducirán con respeto y de la mejor manera, en caso contrario, la Presidencia de la Junta de Gobierno podrá exhortarlos a que así lo hagan para dar orden a la sesión.

SECCIÓN V DE LA APROBACIÓN DE LOS ACUERDOS

ARTÍCULO 41.- Para la aprobación de los proyectos de acuerdos, se estará sujeto a lo siguiente:

I.- En caso de que no exista participación sobre el punto sometido a consideración de la Junta de Gobierno, la Presidencia ordenará a la Secretaría Técnica que recabe la votación e informe el resultado. Hecho lo anterior, la Presidencia de la Junta de Gobierno procederá a leer los puntos del acuerdo; y

II.- En caso contrario, se estará a lo dispuesto en la sección anterior para el procedimiento de discusión y votación.

ARTÍCULO 42.- Una vez considerado el punto en discusión como suficientemente debatido, la Presidencia de la Junta de Gobierno ordenará a la Secretaría Técnica que recabe la votación del mismo e informe el resultado.

Hecho lo anterior, el Presidente procederá a leer los puntos de acuerdo.

ARTÍCULO 43.- Los proyectos de acuerdos se aprobarán por el voto de la mayoría de los Miembros presentes. En caso de empate, la o el Presidente de la Junta de Gobierno tendrá voto de calidad.

El sentido de la votación quedará asentado en el acta.

Los Miembros podrán solicitar que en el acta se asienten las razones de su voto. En este caso, el solicitante deberá presentar por escrito las razones de su voto, a más tardar en las 24 horas siguientes de votado el punto, haciendo la aclaración de que en caso de hacerlo con posterioridad únicamente se asentará en el acta respectiva, más no así en el cuerpo del documento aprobado.

ARTÍCULO 44.- En caso de que la Junta de Gobierno apruebe un acuerdo, basándose en antecedentes y consideraciones distintas o adicionales a los expresados originalmente en el proyecto, la Secretaría Técnica realizará las modificaciones o adiciones requeridas del acuerdo correspondiente, el cual deberá notificar a los Miembros.

SECCIÓN VI DE LA PUBLICIDAD DE LOS ACUERDOS Y DE LAS ACTAS

ARTÍCULO 45.- La Presidencia de la Junta de Gobierno ordenará a la Secretaría Técnica elaborar, difundir y publicitar en la página de internet correspondiente, los acuerdos aprobados por la Junta de Gobierno, de conformidad con las normas de Transparencia y Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Sonora.

Dentro de los ocho días hábiles siguientes a la sesión en que fueron aprobados, la Secretaría Técnica remitirá copia de los acuerdos a los Miembros. La Junta de Gobierno podrá determinar, cuando así lo estime necesario, que la Secretaría Técnica realice la remisión de los acuerdos en un plazo más corto.

La Secretaría Técnica deberá privilegiar los medios electrónicos para la remisión de acuerdos aprobados por la Junta de Gobierno, en aras de los principios de austeridad y celeridad en la comunicación de los acuerdos.

ARTÍCULO 46.- El proyecto de acta de cada sesión deberá someterse a la aprobación de los Miembros en la siguiente sesión, asimismo la Secretaría Técnica entregará a los mismos el proyecto de acta de cada sesión, siguiendo lo establecido en la presente Ley.

SECCIÓN VII SEGUIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS

ARTÍCULO 47.- La Secretaría Técnica llevará un control del seguimiento y, en su caso, cumplimiento de los acuerdos aprobados por la Junta de Gobierno.

En caso de ser necesario, la Junta de Gobierno podrá acordar que, por conducto de la Presidencia o de la Secretaría Técnica, se giren los oficios, comunicados y exhortos que sean necesarios para hacer cumplir con los acuerdos adoptados.

En casos urgentes, la Presidencia de la Junta de Gobierno, por sí misma o a través de la Secretaría Técnica, podrá girar los oficios a que se refiere el párrafo anterior, dando cuenta en la siguiente sesión a los Miembros.

En los documentos que, en su caso, se suscriban se observará el pleno respeto a las atribuciones de los Poderes Federales y Locales.

CAPITULO II

DEL DIRECTOR GENERAL DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 48.- El Director General del Centro será nombrado y removido libremente por el Gobernador del Estado.

ARTÍCULO 49.- Para ser Director General del centro, deberá cumplir con lo siguiente:

I.- Ser ciudadano mexicano y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;

II.- Tener por lo menos 30 años de edad cumplidos al día de la designación;

III.- Tener Título y Cedula Profesional de Licenciado en Derecho o Abogado registrado ante la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública o ante la Secretaría de Educación y Cultura, con una antigüedad de por lo menos 5 años al día de su designación;

IV.- Tener capacidad y experiencia comprobable en actividades profesionales, de servicio público, o administrativo que estén sustancialmente relacionadas en materia laboral, no menor a tres años al día de su designación;

V.- No haber sido dirigente de asociaciones patronales o sindicatos en los tres años anteriores a la designación;

VI.- Gozar de buena reputación;

VII.- No encontrarse en ningún supuesto de conflicto de intereses;

VIII.- No ser fedatario público, salvo que solicite licencia;

IX.- No haber sido representante popular, por lo menos tres años anteriores a la designación;

X.- No encontrarse en alguno de los impedimentos para ser integrante de la Junta de Gobierno que señale la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora; ni en los supuestos a que se refieren las fracciones IV y VIII del artículo 6º Transitorio del Decreto mediante el

cual se reformaron y adicionaron diversas disposiciones de la Constitución Política del Estado de Sonora, publicado en el Boletín Oficial el 27 de Diciembre de 2019;

XI.- No haber sido condenado mediante sentencia firme por delito doloso que le imponga pena de prisión. Tratándose de delitos patrimoniales doloso, cualquiera que haya sido la pena;

XII.- No encontrarse al momento de la designación, inhabilitado o suspendido administrativamente, o en su caso penalmente, para ejercer el comercio o para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público; y

XIII.- No haber sido sancionado con motivo de una investigación de carácter administrativo, por infracciones graves, o penal, por violaciones a las leyes nacionales o extranjeras, que hayan tenido como conclusión cualquier tipo de resolución o acuerdo que implique expresamente la aceptación de la culpa o responsabilidad, o bien sentencia condenatoria firme.

ARTÍCULO 50.- El Director General del Centro tendrá las siguientes facultades:

I.- Celebrar actos y otorgar toda clase de documentos inherentes al objeto del Centro;

II.- Tener la representación legal del Centro, así como ejercer facultades de dominio, administración, pleitos y cobranzas, con apego a la Ley y al Reglamento Interior;

III.- Otorgar poderes generales y especiales con las facultades que les competan, entre ellas las que requieran autorización o cláusula especial. Para el otorgamiento y validez de estos poderes, bastará la comunicación oficial que se expida al mandatario por el Director General. Los poderes generales para surtir efectos frente a terceros deberán inscribirse en el Registro Público que corresponda;

IV.- Sustituir y revocar poderes generales o especiales;

V.- Nombrar y remover libremente al personal del Centro;

VI.- Previa autorización de la Junta de Gobierno, instalar y en su caso reubicar las Delegaciones de Conciliación, que sean necesarios para el cabal y oportuno cumplimiento de las atribuciones del Centro;

VII.- Dirigir técnica y administrativamente las actividades del Centro;

VIII.- Presentar a la Junta de Gobierno, para su aprobación, el proyecto del manual de organización, manual de procedimientos, manual de servicios al público, código de ética, reglamento interior y demás disposiciones que regulen la operación y el funcionamiento del Centro;

IX.- Presentar a la Junta de Gobierno para su aprobación las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Servicio Profesional de Carrera;

X.- Presentar a la Junta de Gobierno, para su aprobación, dentro del primer trimestre de su gestión, el proyecto de Programa Institucional que deberá contener metas, objetivos, recursos e indicadores de desempeño y cumplimiento. Posteriormente, deberá rendir semestralmente a la Junta de Gobierno un informe de resultados del Programa, el cual incluya un diagnóstico de las problemáticas presentadas durante dicho periodo y las estrategias para su solución;

XI.- Definir las políticas de instrumentación de los sistemas de control que fuesen necesarios, incorporando información estadística para la mejora de la gestión;

XII.- Proponer a la Junta de Gobierno la creación de Comités de Apoyo y, en su caso la participación y honorarios de profesionistas independientes en los mismos;

XIII.- Imponer medidas de apremio contenidas en la Ley Federal del Trabajo, para el caso de inasistencia del solicitado cuando este sea el patrón, dentro del procedimiento de Conciliación;

XIV.- Proponer a la Junta de Gobierno los programas permanentes de actualización, capacitación, y certificación de conciliadores;

XV.- Las demás que se requieran para el adecuado funcionamiento del Centro, sin contravenir la Ley y el reglamento interior; y

XVI.- Todas aquellas que se deriven de la Ley Federal del Trabajo, de esta Ley, del reglamento interior del Centro y demás disposiciones legales aplicables.

TÍTULO CUARTO

DE LA VIGILANCIA, CONTROL Y EVALUACIÓN DEL CENTRO

ARTÍCULO 51.- El Centro contará con un Órgano Interno de Control, designado por la Secretaría de Contraloría del Estado de Sonora.

El Órgano Interno de Control de El Centro realizará sus funciones de conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatal de Responsabilidades y las Políticas Públicas que en esta materia dicte la Secretaría de la Contraloría General del Estado de Sonora en ejercicio de sus facultades legales.

Asimismo, podrán asistir a las sesiones de los comités y subcomités técnicos especializados del Centro.

ARTÍCULO 52.- El Órgano Interno de Control tendrá por objeto apoyar la función directiva y promover el mejoramiento de gestión del Centro; desarrollará sus funciones conforme a los lineamientos que emita la Secretaría de la Contraloría, de la cual dependerá el titular de dicho órgano y de su área de auditoría, quejas y responsabilidades, de acuerdo a las bases siguientes:

I.- Recibirán quejas, investigarán y, en su caso, por conducto de la persona titular del órgano

interno de control o del área de responsabilidades, determinarán la responsabilidad administrativa del personal adscrito al servicio público del Centro e impondrán las sanciones aplicables en los términos previstos en la ley de la materia, así como dictarán las resoluciones en los recursos de revocación que interponga el personal del servicio público del Centro respecto de la imposición de sanciones administrativas. El órgano interno de control realizará la defensa jurídica de las resoluciones que emitan ante los diversos Tribunales competentes, representando al titular de la Secretaría de la Contraloría;

II.- Realizará sus actividades de acuerdo a reglas y bases que les permitan cumplir su cometido con autosuficiencia y autonomía; y

III.- Examinará y evaluará los sistemas, mecanismos y procedimientos de control; efectuará revisiones y auditorías; vigilarán que el manejo y aplicación de los recursos públicos se efectúe conforme a las disposiciones aplicables; presentará a la persona titular de la Dirección General, a la Junta de Gobierno y a las demás instancias internas de decisión, los informes resultantes de las auditorías, exámenes y evaluaciones realizados.

TÍTULO QUINTO DEL PATRIMONIO DEL CENTRO

ARTÍCULO 53.- El patrimonio del Centro se constituirá por:

I.- Los bienes que se destinen a su servicio por el Gobierno del Estado y los municipios;

II.- El subsidio que anualmente le señale el presupuesto de egresos de Gobierno del Estado;

III.- Las aportaciones y subsidios que le otorguen el gobierno federal y los municipales;

IV.- Las aportaciones, legados, donaciones y demás liberalidades que reciba de los sectores privado y social;

V.- Los ingresos que se deriven de la administración de los bienes a su cargo; y

VI.- Los bienes, derechos o recursos que perciba en el ejercicio de sus atribuciones o por cualquier otro título legal.

Dichos bienes, derechos, aportaciones y productos serán inembargables y estarán exentos de toda clase de contribuciones, impuesto o derechos.

TÍTULO SEXTO DEL PROCEDIMIENTO DE LA CONCILIACIÓN PREJUDICIAL

ARTÍCULO 54.- El procedimiento de Conciliación estará a cargo de conciliadores especializados adscritos al centro y se sujetará estrictamente a lo dispuesto en los capítulos I, II y III del título trece bis, de la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 55.- El Director General del Centro podrá suscribir convenios con el Presidente del Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Sonora, para auxiliar a los Juzgados de lo laboral, cuando éstos lo soliciten, con un conciliador en los casos en que vean posibilidad de arreglar por ésta vía el litigio.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. - El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado, con las salvedades siguientes.

ARTÍCULO SEGUNDO.- La Junta de Gobierno deberá instalarse en un plazo no mayor a quince días hábiles, contados a partir del día siguiente de la entrada en vigor de la presente Ley.

ARTÍCULO TERCERO.- El Secretario del Trabajo del Gobierno del Estado Sonora, convocará, en su calidad de presidente de la Junta de Gobierno del Centro de Conciliación, a la primera sesión de ésta, dentro de los noventa días naturales siguientes a la fecha de designación del Director General.

ARTÍCULO CUARTO.- El servicio público de conciliación a que se refiere la presente Ley empezará a prestarse el 1º de Mayo del año 2022, de conformidad con el acuerdo del Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral. La implementación será gradual conforme a los lineamientos y manuales que presente el Director o Directora del Centro y que sean aprobados por la Junta de Gobierno; durante el procedimiento de contratación, se actualizará y capacitará a todo el personal con la finalidad de dar cumplimiento a los principios y valores en que sostiene el servicio profesional que requiere el Centro.

ARTÍCULO QUINTO.- El Centro no admitirá a trámite ninguna solicitud de audiencia de conciliación con respecto a procedimientos que se estén substanciando en las Juntas Especiales y Locales de Conciliación y Arbitraje en el Estado.

ARTÍCULO SEXTO.- La Legislatura Local deberá aprobar y destinar recursos en la medida suficiente y bastante para garantizar la eficacia en las funciones del Centro, su operación y capacitación del personal.

ARTÍCULO SÉPTIMO.- Las Juntas Locales y Especiales de Conciliación y Arbitraje seguirán funcionando conforme a la legislación vigente hasta en tanto entren en funciones los Juzgados Laborales y el Centro de Conciliación Laboral en el Estado, y seguirán haciéndolo por cuatro años más hasta agotar el rezago pendiente. El Ejecutivo del Estado podrá suprimir o fusionar estas juntas de conciliación conforme el rezago se vaya abatiendo, pero en todo caso, deberá proveerle los recursos financieros, materiales y humanos para que puedan cumplir sus funciones.

ARTÍCULO OCTAVO.- La convocatoria para la selección de conciliadores, se hará conforme lo dispone el artículo Transitorio Décimo Quinto del Decreto Mediante el cual se Reformó, Modificó y Adicionó la Ley Federal del Trabajo, publicada el 1º de mayo de

2019.

ARTÍCULO NOVENO.- La Secretaría del Trabajo del Estado de Sonora llevará a cabo las gestiones necesarias a efecto de que el Centro de Conciliación cuente con los recursos necesarios para el inicio de su operación.

ARTÍCULO DÉCIMO.- El Poder Ejecutivo Estatal y el H. Congreso del Estado de Sonora realizarán las adecuaciones presupuestales que resulten necesarias a fin de dotar de los recursos materiales y financieros que permitan el cumplimiento de la presente Ley.

DECRETO

QUE REFORMA EL ARTÍCULO 33, APARTADO A, FRACCIÓN VIII DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE SONORA.

ARTÍCULO SEGUNDO. Se reforma el artículo 33, Apartado A, fracción VIII de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora para quedar como sigue:

ARTÍCULO 33.- ...

A. ...

I a la VII. ...

VIII. Proponer al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, estrategias para el mejoramiento de la función conciliatoria en materia laboral.

B. ...

TRANSITORIO

ARTÍCULO ÚNICO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado.

En tal sentido, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 127 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, se solicita que el presente dictamen sea considerado como obvia resolución y se dispense el trámite de segunda lectura, para que sea discutido y decidido, en su caso, en esta misma sesión.

**SALA DE COMISIONES DEL H. CONGRESO DEL ESTADO
"CONSTITUYENTES SONORENSES DE 1917"**

Hermosillo, Sonora, a 16 de abril de 2021.

C. DIP. JESÚS EDUARDO URBINA LUCERO

C. DIP. MARÍA ALICIA GAYTÁN SÁNCHEZ

C. DIP. MARÍA TERESA PERALTA QUIJANO

C. DIP. JOSÉ ROMULO FÉLIX GASTÉLUM

C. DIP. FRANCISCO JAVIER DUARTE FLORES

C. DIP. MIGUEL ÁNGEL CHAIRA ORTIZ

C. DIP. MA. MAGDALENA URIBE PEÑA

C. DIP. ROSA ICELA MARTÍNEZ ESPINOZA

C. DIP. MARTÍN MATRECITOS FLORES

C. DIP. HIRAM LOMELÍ DUARTE

C. DIP. CARLOS NAVARRETE AGUIRRE

C. DIP. YUMIKO YERANIA PALOMAREZ HERRERA

COMISIONES DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS Y DE SALUD, EN FORMA UNIDA.

DIPUTADOS INTEGRANTES:

**JESÚS EDUARDO URBINA LUCERO
MARÍA ALICIA GAYTÁN SÁNCHEZ
MARÍA TERESA PERALTA QUIJANO
JOSÉ ROMULO FÉLIX GASTÉLUM
FRANCISCO JAVIER DUARTE FLORES
MIGUEL ÁNGEL CHAIRA ORTÍZ
MA. MAGDALENA URIBE PEÑA
FILEMÓN ORTEGA QUINTOS
MARÍA TERESA VALENZUELA MUÑOZ
MIROSLAVA LUJÁN LÓPEZ
LUIS MARIO RIVERA AGUILAR
ROSA ICELA MARTÍNEZ ESPINOZA
CARLOS NAVARRETE AGUIRRE
FERMÍN TRUJILLO FUENTES**

HONORABLE ASAMBLEA:

A los suscritos diputados integrantes de las Comisiones de Justicia y Derechos Humanos y de Salud de esta Sexagésima Segunda Legislatura, nos fue turnado para estudio y dictamen por la Diputación Permanente de este Poder Legislativo, en forma unida, escrito del diputado Martín Matrecitos Flores, el cual contiene iniciativa con proyecto de **LEY DE VOLUNTAD ANTICIPADA PARA EL ESTADO DE SONORA** con el objeto de que toda persona con capacidad de ejercicio, en pleno uso de sus facultades mentales manifiest su voluntad, libre, inequívoca, consciente e informada, de someterse o no a medios, tratamientos y/o procedimientos médicos, que propicien la obstinación médica.

En consecuencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 85, 92, fracción XVII, 94, fracciones I y IV, 97, 98, 100 y 101 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, presentamos para su discusión y aprobación, en su caso, el presente dictamen al tenor de la siguiente:

PARTE EXPOSITIVA:

La iniciativa de mérito fue presentada en la sesión de la Diputación Permanente del día 10 de julio de 2020, al tenor de los argumentos siguientes:

“A fin de comprender la temática sobre la cual versa la presente iniciativa, es necesario partir de esta premisa ¿Qué se entiende por Voluntad Anticipada? De acuerdo al Colegio de Bioética, A.C. debe entender por la declaración unilateral de la voluntad efectuada por una persona mayor de edad o emancipada, con plena capacidad de goce y ejercicio mediante la cual, privilegiando el principio de autonomía, señala de manera anticipada que es lo que desea para sí en relación a él o los tratamientos y cuidados de salud, en caso de encontrarse en un escenario determinado que no le permita manifestarse al respecto, particularmente en caso de encontrarse en una situación de enfermedad terminal derivada de un proceso natural o como consecuencia de un accidente fortuito.”²

Las enfermedades terminales son aquellas que están muy avanzadas o en una fase de evolución irreversible y que los pacientes que las padecen, ya no responden a ningún tratamiento para frenarlas o curarlas. Ejemplos de estas enfermedades son el Cáncer, el Sida, Diabetes, Alzheimer entre otras más.

Sonora, es una de las entidades que lamentablemente cuenta con muchos casos de muertes por Diabetes y Cáncer.

De acuerdo a los expertos en la salud, los enfermos terminales atraviesan por varias etapas psicológicas antes de su muerte que va desde la Negación, la Ira, la Negociación, Depresión y la Aceptación, esto sin tomar en cuenta los síntomas que cada enfermedad terminal se manifiesta en cada paciente en donde el dolor corporal es el síntoma común en todas las enfermedades terminales.

La Asociación Civil denominada por el Derecho a Morir con Dignidad A.C., elaboró una encuesta a nivel nacional sobre muerte digna 2016,³ la cual arrojó resultados interesantes de resaltar. Señala que el 68.3% de los mexicanos encuestados consideran que un paciente en fase terminal debe tener la opción de decidir adelantar su muerte, mientras el 31.7% manifestó no estar de acuerdo. Por otra parte, el 68.6% de los mexicanos encuestados manifestaron estar de acuerdo de que si estuvieran en un fase terminal por una enfermedad tuvieran la posibilidad de pedir ayuda a su médico para adelantar su muerte, mientras que el 36.4% respondió lo contrario.

² <http://colegiodebioetica.org.mx/voluntad-anticipada/voluntad-anticipada/>

³ <https://dmd.org.mx/wp-content/uploads/2017/09/dmd-encuesta3.pdf>

De acuerdo a los resultados arrojados por la encuesta también, el 71.3% mexicanos manifestaron que se deben cambiar las leyes para que los enfermos en estado terminal reciban ayuda para terminar su vida si así lo deciden.

Finalmente, dividiendo los resultados por regiones, la región norte del país de la que Sonora forma parte, los mexicanos de esta parte geográfica, el 69.7% manifestaron que si un paciente se encuentra en estado terminal de su enfermedad, si deben tener la opción de decidir si adelantan su muerte.

La voluntad anticipada sin lugar a dudas, es un tema polémico como muchos otros, pero es necesario que como diputados analicemos a profundidad y con la debida socialización de todos los actores involucrados con el tema para lograr un instrumento jurídico sólido que garantice una muerte digna a cualquier enfermo en fase terminal en nuestro estado, razón por la cual pongo sobre la mesa de discusión esta iniciativa.

Las entidades federativas que actualmente regulan la voluntad anticipada por mencionar algunas, son las siguientes:

1.- Aguascalientes

- Ley de Voluntad Anticipada, publicada el 06 de abril de 2009.*

2.- Colima

- Ley de Voluntad Anticipada, publicada el 03 de agosto de 2013.*

3.- Estado de México

- Ley de Voluntad Anticipada, publicada el 27 de febrero de 2013.*

4.- Guanajuato

- Ley de Voluntad Anticipada, publicada el 03 de junio de 2011.*

5.- Hidalgo

- Ley de Voluntad Anticipada, publicada el 14 de febrero de 2011.*

6.- Michoacán

- Ley de Voluntad Anticipada, publicada el 21 de septiembre de 2009.*

7.- Oaxaca

- Ley de Voluntad Anticipada, publicada el 09 de octubre del 2015.*

8.- Veracruz

- Ley de Voluntad Anticipada, publicada el 16 de noviembre de 2018.*

9.- Yucatán

- Ley de Voluntad Anticipada, publicada el 18 de junio de 2016.*

La presente iniciativa de Ley de Voluntad Anticipada para el Estado de Sonora, se compone de 45 artículos divididos en seis capítulos que a continuación paso a describir:

- *Capítulo I. Disposiciones Generales.*
- *Capítulo II. Del documento de la Voluntad Anticipada.*
- *Capítulo III. De la Nulidad y Revocación de la Voluntad Anticipada.*
- *Capítulo IV. Del Formato de Voluntad Anticipada.*
- *Capítulo V. Del cumplimiento de la Voluntad Anticipada.*
- *Capítulo VI. Del Registro Estatal de Voluntades Anticipadas.*

En el capítulo primero, se establece que la Ley es de orden público y tiene por objeto garantizar la atención médica a los enfermos en situación terminal, así como a la negativa de someterse a medios, tratamientos o procedimientos médicos que pretendan prolongar de manera innecesaria su vida, protegiendo en todo momento la dignidad de la persona, cuando por razones médicas, fortuitas o de fuerza mayor, sea imposible mantener su vida de manera natural.

Así mismo, dispone el capítulo que toda persona con plena capacidad de ejercicio, en cualquier tiempo podrá manifestar su voluntad anticipada de manera expresa, libre e informada, para decidir o no sobre la aplicación de tratamientos médicos en caso de padecer una enfermedad derivada de una patología terminal, incurable e irreversible y estar en situación terminal.

Se define el documento de voluntad anticipada como el documento público suscrito ante Notario Público, a través del cual toda persona con capacidad de ejercicio, en pleno uso de sus facultades mentales manifiesta su voluntad, libre, inequívoca, consciente e informada, de no someterse a medios, tratamientos y/o procedimientos médicos, que propicien la obstinación médica.

En el capítulo segundo se prevé que el documento de voluntad anticipada debe contar con algunos requisitos como son: La expresión de voluntad de manera personal, libre, consciente, inequívoca e informada ante Notario Público; Constar por escrito; Suscribirse por el interesado estampando su nombre y firma en el mismo y el nombramiento de un representante que vigile el cumplimiento del documento de voluntad anticipada en los términos y circunstancias en él consignadas.

Se estipula, que el solicitante expresará de modo claro y terminante su voluntad al Notario Público, quien redactará el contenido del documento de voluntad anticipada, sujetándose estrictamente a la voluntad del solicitante.

En lo que respecta al capítulo tercero, denominado de la nulidad y revocación de la voluntad anticipada, se establece que será nulo el documento de voluntad anticipada cuando sea realizado en documento diverso al notarial, bajo influencia de amenazas contra el signatario o sus bienes, o contra la persona o bienes de su cónyuge, concubina o concubinario, o de sus parientes consanguíneos, en línea recta ascendente o descendente sin límite de grado y colateral segundo; con dolo o fraude; cuando el signatario no exprese clara e inequívocamente su voluntad, sino sólo por señales o monosílabos en respuesta a las preguntas que se le hacen; cuando se otorga en contravención a las formas establecidas por la Ley y cuando medie alguno de los vicios del consentimiento de la voluntad para su realización.

El capítulo IV, se establece que el enfermo en situación terminal que no cuente con documento de voluntad anticipada, o las personas legalmente autorizadas podrán suscribir un formato de voluntad anticipada ante el personal de la institución de salud y en presencia de dos testigos.

El formato de voluntad anticipada podrá suscribirlo cualquier persona con plena capacidad de ejercicio, enferma en situación terminal, siempre que lo haga constar con el diagnóstico que le haya sido expedido por la institución de salud; Los familiares y personas señaladas en los términos y supuestos señalados en la Ley, cuando el enfermo en situación terminal que, de acuerdo al diagnóstico que emita el o los médicos encargados de su atención, se encuentre de manera inequívoca impedido para manifestar por sí mismo su voluntad, siempre que no exista documento de voluntad anticipada emitido válidamente de manera previa y formal por el interesado; así como los padres o tutores del menor o del declarado legalmente incapaz, cuando se encuentre en situación terminal.

En el penúltimo capítulo, se establece que el documento de voluntad anticipada o formato de voluntad anticipada, el signatario o, en su caso, su representante, deberá solicitar a la institución de salud encargada, una anotación en el expediente de la disposición de voluntad anticipada, y se implemente el tratamiento del enfermo en situación terminal, conforme lo dispuesto en dicho documento o formato.

El personal de la institución de salud deberá atender lo dispuesto en el documento de voluntad anticipada o formato de voluntad anticipada, así como lo establecido en la Ley General de Salud. Si la voluntad anticipada es contraria a las convicciones o creencias del personal de salud que atiende al enfermo en situación terminal, se traspasará su atención médica a otro personal de salud.

Se establece también, que la Secretaría deberá contar con un modelo de atención en materia de cuidados paliativos, además promoverá dichos modelos en los hospitales particulares.

Por último, el capítulo sexto señala que el Registro Estatal de Voluntad anticipadas será operada por una unidad adscrita a la Secretaría de Salud, la cual será le encargada entre otras cosas de:

- *Recibir, archivar y resguardar los documentos o formatos de voluntad anticipada, procedentes de las instituciones de salud.*
- *Supervisar el cumplimiento de las disposiciones de los documentos o formatos de voluntad anticipada conforme al reglamento.*
- *Supervisar en la esfera de su competencia:*

a) El cumplimiento de las disposiciones de los Documentos y Formatos de Voluntad Anticipada; y

b) Lo relativo en materia de Trasplantes y Donación de Órganos y Tejidos;

En cuanto a las disposiciones transitorias se establece que la Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado, así mismo se establece una serie de obligaciones para que el Titular del Ejecutivo del Estado como la expedición de normatividad y la suscripción de convenios para la aplicación de la ley.

Quiero puntualizar porque me parece necesario hacerlo, la voluntad anticipada no acorta o prolonga la vida de un paciente en estado terminal, sino más bien, busca una muerte digna del paciente, más bien se respeta la muerte natural (NO INDUCIDA) del paciente.”

Expuesto lo anterior, estas Comisiones procedemos a resolver el fondo de la iniciativa en estudio, para lo cual nos fundamentamos bajo las siguientes:

CONSIDERACIONES:

PRIMERA.- Es facultad constitucional y de orden legal de los diputados al Congreso del Estado, iniciar ante este Órgano Legislativo las leyes, decretos o acuerdos de observancia y aplicación en el ámbito jurisdiccional del Estado, atento lo dispuesto por los artículos 53, fracción III de la Constitución Política del Estado de Sonora y 32, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora.

SEGUNDA.- Conforme al orden jurídico local, es potestad constitucional exclusiva de este Poder Legislativo discutir, aprobar y expedir toda clase de leyes, decretos y acuerdos de observancia y aplicación en el ámbito territorial del Estado, siendo materia de ley toda resolución que afecte a las personas en general, de decreto la que otorgue derechos o imponga obligaciones a personas determinadas, y de acuerdo en los demás casos, según lo dispuesto por el artículo 52 de la Constitución Política del Estado de Sonora.

TERCERA.- El Poder Legislativo del Estado tiene la atribución de velar por la conservación de los derechos de los ciudadanos y habitantes del Estado y proveer, por cuantos medios estén a su alcance, a su prosperidad general de conformidad con el artículo 64, fracción VII de la Constitución Política del Estado de Sonora.

CUARTA.- Conforme a lo dispuesto por el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda persona tiene derecho a la protección de la salud, estableciendo que la Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud.

QUINTA.- Son de conocimiento generalizado los avances que la medicina moderna ha tenido en nuestra época, incrementando la esperanza de vida para los seres humanos. Sin embargo, los procedimientos médicos someten a los enfermos terminales al uso de aparatos médicos que los mantienen con vida de forma artificial, prolongando su agonía y sufrimiento, así como lastimando seriamente las finanzas de sus familias, por los altos costos que esto representa en la mayoría de los casos.

Basándonos en un “Análisis internacional” sobre el debate en torno al derecho a una “muerte digna” en América Latina, elaborado por el Senado de la República en el año 2018, encontramos que, en la discusión que existe en la actualidad respecto al derecho a una “muerte digna”, existen importantes diferencias que dificultan su aprobación y regulación, especialmente porque es un escenario que involucra factores médicos, religiosos, culturales, éticos y sociales. Es por eso que la discusión sobre la moralidad y legalidad de la “muerte digna” se ha convertido en uno de los dilemas éticos más grandes del siglo XXI.

Así pues, tenemos que la “muerte digna” se entiende como el derecho que posee una persona que padece de una enfermedad irreversible y cuyo estado de salud es terminal, de rechazar procedimientos invasivos en su cuerpo, evitando así prolongar el sufrimiento. En otras palabras, el derecho a una muerte digna otorga a las personas la libertad de decidir morir cuando consideran que su dignidad comienza a limitarse de manera significativa.

En tal sentido, resulta frecuente que la “muerte digna” sea confundida con la eutanasia (cuando un médico acelera la muerte de un paciente terminal, con su consentimiento, con la intención de evitar sufrimiento y dolor) y con el suicidio asistido (cuando el paciente toma medicamentos prescritos por un doctor para morir y es el propio paciente quien activa el mecanismo); sin embargo, estos tres procedimientos no son equiparables a pesar de que todos tienen la finalidad de garantizar una muerte digna. En ese sentido, resulta inevitable que la discusión y el debate en torno a la muerte digna incorporen aspectos relativos a la eutanasia y el suicidio asistido.

Por su parte, el concepto de “muerte digna” surgió en los años sesenta de la mano de la enfermera británica, Cicely Saunders, quien por medio de los cuidados paliativos demostró que era posible morir sin tener que experimentar mucho dolor. Posteriormente, en la década de los setenta, a medida que la medicina avanzaba y lograba mantener con vida a enfermos en fase terminal, el debate pro-eutanasia adquirió fuerza, debido al sufrimiento al que tenían que enfrentarse los pacientes.

Actualmente, algunos países en América Latina han logrado avanzar en la discusión sobre este tema, consiguiendo incorporar disposiciones en su legislación para permitir y regular el derecho a una muerte digna, siguiendo así el ejemplo de países europeos como Suiza y Países Bajos. No obstante, el rechazo y la criminalización de dicha práctica continúan estando vigentes en la mayoría de las sociedades, no sólo en América Latina sino a nivel global, encontrando sustento en cuestiones éticas, religiosas y culturales.

El debate generado en América Latina, acerca de que los pacientes terminales puedan ejercer su autonomía para elegir cuándo morir, para el año 2018 aún no había adquirido fuerza; sin embargo, ha comenzado a hablarse cada vez más acerca de la autodeterminación de las personas para decidir sobre su vida cuando consideran que su dignidad está siendo socavada, especialmente a partir de los desarrollos de la medicina y la capacidad de mantener con vida a personas en estado terminal.

Brasil, Uruguay y Argentina cuentan con leyes en la materia. Por medio de una resolución del Consejo Federal de Medicina, Brasil reconoció en 2012 el derecho de los pacientes afectados por enfermedades terminales a elegir si desean o no recibir tratamiento médico. En este sentido, los pacientes determinan cuáles son los cuidados y tratamientos que desean recibir cuando sean incapaces de manifestar su voluntad, acción que llevan a cabo a partir de un “testimonio vital”. De acuerdo con la legislación, toda persona mayor de edad y en estado de plena lucidez puede solicitar hacer uso de este derecho, mismo que es puesto en marcha a partir del momento en que el paciente se encuentra en estado vegetal o en la fase terminal de su enfermedad.

SEXTA.- En la especie, tenemos que la **voluntad anticipada** puede ser entendida como “la decisión que toma una persona de ser sometida o no a medios, tratamientos o procedimientos médicos que pretendan prolongar su vida cuando se encuentre en etapa terminal y, por razones médicas, sea imposible mantenerla de forma natural, protegiendo en todo momento la dignidad de la persona”.

Derivado de lo anterior, resulta de suma importancia entender que la voluntad anticipada no prolonga ni acorta la vida, sino que respeta el momento natural de la muerte y favorece la atención y los cuidados paliativos al final de la vida de una persona, es decir, ofrecer acompañamiento al paciente sin intervención médica durante esta última etapa.

Sobre el tema que nos ocupa, es importante mencionar que la Ciudad de México fue la primera entidad de la nación en aprobar la **Ley de Voluntad Anticipada** en el mes de enero de 2008. Además, leyes similares han sido aprobadas en 14 estados de la República, en los cuales, más de 10 mil personas han firmado “*el documento de voluntad*” desde la fecha en que quedó establecido el derecho a la Voluntad anticipada.

En ese orden, las entidades que cuentan con esta legislación son los siguientes: Ciudad de México, Coahuila, Aguascalientes, San Luis Potosí, Michoacán, Hidalgo, Guanajuato, Guerrero, Nayarit, Estado de México, Colima, Oaxaca, Yucatán y Tlaxcala; en ese sentido, en el resto de los estados que conforma nuestro país, incluyendo el estado de Sonora, la “voluntad anticipada” aún no es legal.

En la Ciudad de México las mujeres, los solteros y las personas mayores son los más interesados en tener una muerte digna si padecen alguna enfermedad terminal. El 60% de las solicitudes de voluntad anticipada son firmadas por personas que tienen de 61 a 80 años y el 64% de las personas que otorgan su voluntad anticipada son mujeres.

Es importante aclarar que voluntad anticipada no es lo mismo que eutanasia. La voluntad anticipada regula la **ortotanasia**; es decir, la actuación correcta ante la muerte por parte de quienes atienden al que sufre una enfermedad incurable o en fase terminal. La legislación no permite la **eutanasia** o acto deliberado de dar fin a la vida de un paciente.

No es necesario estar enfermo o sufrir un accidente para firmar la voluntad anticipada. De manera preventiva, cualquier persona mayor de edad puede hacerlo, acreditando su identidad, eligiendo a sus representantes y expresando su voluntad. Al elaborar *el documento de voluntad*, la persona tiene la oportunidad de manifestar si desea o no donar sus órganos después del deceso; el 50% de las personas ha manifestado su voluntad a favor de la donación.

Con la finalidad de dar mayor claridad sobre el contenido de la Ley que es materia del presente dictamen y, en obvio de repeticiones, debido al desarrollo sobre su contenido, en la parte expositiva de la iniciativa que nos ocupa, los diputados integrantes de esta comisión de dictamen legislativo nos abocamos a resaltar los aspectos que consideramos de mayor relevancia, en los siguientes términos:

1.- Capítulo I, Disposiciones Generales: En este capítulo es de resaltar el objeto de la Ley, mismo que pretende garantizar la atención médica a los enfermos en situación terminal, así como la negativa a someterse a cualquier situación que prolongue su vida innecesariamente, manifestando su voluntad de anticipada de manera expresa, libre e informada; se definen los conceptos utilizados en la Ley y se remite a otras leyes estatales para los casos no comprendidos en la misma.

2.- Capítulo II, Del Documento de Voluntad Anticipada: En esta parte de la Ley se estipula lo relativo al documento de voluntad anticipada, como un medio legal donde quedará estipulada la expresión de voluntad de manera personal, libre, consciente, inequívoca e informada ante Notario Público donde, además, se establecerá el nombramiento de un representante que vigile el cumplimiento del documento en los términos y circunstancias en él consignadas.

3.- Capítulo III, De la Nulidad y Revocación de la Voluntad Anticipada: En este apartado de la Ley se establecen los casos en que el documento de voluntad anticipada se ve afectado de nulidad, asimismo, se prevé que el documento de voluntad anticipada únicamente podrá ser revocado por el signatario del mismo en cualquier momento.

4.- Capítulo IV, Del Formato de Voluntad Anticipada: En este capítulo se establece la existencia de un formato de voluntad anticipada, como una opción adicional que puede ser suscrito por las personas enfermas en situación terminal o por familiares directos de dicha persona y demás personas establecidas en la Ley, siempre y cuando no exista un documento de voluntad anticipada; dicho formato deberá ser firmado ante la presencia de dos testigos y en los términos que se establezcan en el reglamento de la Ley, además, dicho formato de voluntad anticipada, se podrá suscribir sólo cuando del expediente clínico del enfermo se desprenda expresamente que éste se encuentra en situación terminal y los artículos relativos a la nulidad y revocación de la voluntad anticipada, serán aplicables a lo dispuesto en este capítulo.

5.- Capítulo V, Del Cumplimiento de la Voluntad Anticipada: En este Capítulo se deja plasmado lo relativo a la forma en que se habrá de cumplirse lo estipulado en el documento o el formato, según sea el caso, de la voluntad anticipada, respetando en todo momento el tratamiento del enfermo en situación terminal por parte del personal de la institución de salud, además se resalta el hecho de que, en ningún momento y bajo ninguna circunstancia se practicará la eutanasia en el paciente.

6.- Capítulo VI, Del Registro Estatal de Voluntades Anticipadas: Finalmente, el proyecto contiene en un capítulo VI, lo relativo a un registro que estará a cargo de la Unidad especializada de la Secretaría de Salud, cuya finalidad consiste en recibir, archivar y resguardar los documentos o formatos de voluntad anticipada, la supervisión de su cumplimiento conforme a la reglamentación disponible, así como la supervisión en lo relativo a Trasplantes y Donación de Órganos y Tejidos.

7.- En los artículos transitorios de la Ley, se establecen, en primer término, la entrada en vigor de la misma, que será al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora; asimismo, se mandata al Ejecutivo del Estado para que en un término de 90 días naturales emita el Reglamento y los Lineamientos conducentes y realice las adecuaciones correspondientes al Reglamento Interior de la Secretaría de Salud

del Estado, en lo relativo a la creación de la Unidad Especializada; del mismo modo se ordena la suscripción del convenio de colaboración correspondiente con el Colegio de Notarios, a efecto de garantizar el cumplimiento de las disposiciones de la Ley de Voluntad Anticipada para el Estado y asegurar el menor costo posible de los honorarios correspondientes y, finalmente, se suscriban los convenios de coordinación con la Secretaría de Salud Federal, el Centro Nacional de Trasplantes y los Centros Estatales de Trasplantes, cuyo objeto es garantizar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en materia de Trasplantes y Donación de Órganos y Tejidos.

En conclusión, los diputados integrantes de esta comisión de dictamen legislativo, consideramos jurídicamente viable el presente dictamen, en los precisos términos contenidos en la iniciativa de origen, toda vez que el mismo representa una acción positiva en favor del gobernado, desde el punto de vista de la autodeterminación de la voluntad de las personas para, de manera expresa, libre e informada, decidir sobre la posibilidad de recibir o no atención médica, cuando esta tenga la finalidad de extender la vida de manera innecesaria a sabiendas de que, de manera natural, resulte imposible conservarla, dotando con esto de una herramienta jurídica para los casos antes referidos, protegiendo en todo momento los derechos humanos y la dignidad de las personas, no permitiendo ni facultando bajo ninguna circunstancia la realización de conductas que tengan como consecuencia el acortamiento intencional de la vida.

En consecuencia, con apoyo en lo dispuesto por el artículo 52 de la Constitución Política del Estado de Sonora, sometemos a consideración del pleno el siguiente proyecto de:

LEY

DE VOLUNTAD ANTICIPADA PARA EL ESTADO DE SONORA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- La presente Ley es de orden público y tiene por objeto garantizar la atención médica a los enfermos en situación terminal, así como a la negativa de someterse a medios, tratamientos o procedimientos médicos que pretendan prolongar de manera innecesaria su vida, protegiendo en todo momento la dignidad de la persona, cuando por razones médicas, fortuitas o de fuerza mayor, sea imposible mantener su vida de manera natural.

ARTÍCULO 2.- La presente Ley es de aplicación obligatoria en el territorio del estado de Sonora y son relativas a la Voluntad Anticipada de las personas en materia de Ortotanasia, y no permiten ni facultan bajo ninguna circunstancia la realización de conductas que tengan como consecuencia el acortamiento intencional de la vida.

ARTÍCULO 3.- Toda persona con plena capacidad de ejercicio, en cualquier tiempo podrá manifestar su voluntad anticipada de manera expresa, libre e informada en los términos de la presente Ley, para decidir o no sobre la aplicación de tratamientos médicos en caso de padecer una enfermedad derivada de una patología terminal, incurable e irreversible y estar en situación terminal, en los términos de la presente Ley.

Tratándose de los menores e incapaces se estará a lo dispuesto en la fracción III del artículo 27 de la presente Ley.

ARTÍCULO 4.- Para efectos de esta Ley se entenderá por:

I. Cuidados básicos: la higiene, alimentación e hidratación y, en su caso, el manejo de la vía aérea permeable;

II. Cuidados paliativos: son los cuidados activos y totales de aquellas enfermedades que no responden a tratamiento curativo, e incluyen el control del dolor y otros síntomas, así como la atención psicológica, social y espiritual del paciente;

III. Documento de voluntad anticipada: es el documento público suscrito ante Notario Público, a través del cual toda persona con capacidad de ejercicio, en pleno uso de sus facultades mentales manifiesta su voluntad, libre, inequívoca, consciente e informada, de no someterse a medios, tratamientos y/o procedimientos médicos, que propicien la obstinación médica.

IV. Enfermo en situación terminal: es la persona que tiene una enfermedad incurable e irreversible y que tiene un pronóstico de vida inferior a seis meses;

V. Personal de salud: son los profesionales, especialistas, técnicos, auxiliares y demás trabajadores que laboran en la prestación de los servicios de salud;

VI. Formato de voluntad anticipada: es el documento suscrito por el enfermo en situación terminal, con capacidad de ejercicio, en pleno uso de sus facultades mentales, o por las personas legalmente facultadas para suscribirlo, ante el personal de la institución de salud

que atiende al enfermo, a través del cual se manifiesta la voluntad, libre, inequívoca, consciente e informada, a rechazar un determinado tratamiento médico, que prolongue de manera innecesaria y sin fines terapéuticos, la vida del enfermo;

VII. Institución de salud: es el establecimiento público o privado donde se brindan servicios de salud;

VIII. Ley de Salud: la Ley de Salud para el Estado de Sonora;

IX. Medidas mínimas ordinarias: son las consistentes en la hidratación, higiene, oxigenación, nutrición o curaciones del enfermo en situación terminal según lo determine el personal de salud;

X. Medios extraordinarios: los que constituyen una carga demasiado grave para el enfermo y cuyo perjuicio es mayor que los beneficios; en cuyo caso, se podrán valorar estos medios en comparación al tipo de terapia, el grado de dificultad y de riesgo que comporta, los gastos necesarios y las posibilidades de aplicación respecto del resultado que se puede esperar de todo ello;

XI. Medios ordinarios: los que son útiles para conservar la vida del enfermo en situación terminal o para curarlo o provocar con ello su muerte de manera intencional;

XII. Obstinación terapéutica: La adopción de medidas desproporcionadas o inútiles con el objeto de alargar la vida en situación de agonía;

XIII. Secretaría: la Secretaría de Salud del Estado;

XIV. Sedación controlada: es la administración de fármacos por parte del personal de salud correspondiente, para lograr el alivio inalcanzable con otras medidas, de un sufrimiento físico o psicológico, en un enfermo en situación terminal, con su consentimiento explícito, implícito o delegado, sin provocar con ello su muerte de manera intencional;

XV. Tratamiento del dolor: son todas aquellas medidas proporcionadas por profesionales de la salud, orientadas a reducir los sufrimientos físico y emocional producto de una enfermedad terminal, destinadas a mejorar la calidad de vida; y

XVI. Unidad especializada: es la unidad adscrita a la Secretaría de Salud del Estado encargada del registro de voluntades anticipadas.

ARTÍCULO 5.- En lo no previsto en la presente Ley, se aplicará de manera supletoria lo dispuesto por el Código Civil para el Estado de Sonora, el Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Sonora y la Ley de Salud para el Estado de Sonora.

CAPÍTULO II

DEL DOCUMENTO DE VOLUNTAD ANTICIPADA

ARTÍCULO 6.- El documento de voluntad anticipada podrá suscribirlo cualquier persona con plena capacidad de ejercicio.

ARTÍCULO 7.- El documento de voluntad anticipada deberá contar con los siguientes requisitos:

I. La expresión de voluntad de manera personal, libre, consciente, inequívoca e informada ante Notario Público;

II. Constar por escrito;

III. Suscribirse por el interesado estampando su nombre y firma en el mismo; y

IV. El nombramiento de un representante que vigile el cumplimiento del documento de voluntad anticipada en los términos y circunstancias en él consignadas.

ARTÍCULO 8.- El Notario Público deberá notificar por escrito, en un término no mayor a tres días hábiles contados a partir de la fecha de suscripción a la unidad especializada, sobre el documento de voluntad anticipada suscrito ante él.

ARTÍCULO 9.- Podrán ser representantes para la realización del documento de voluntad anticipada:

I. Las personas mayores de dieciocho años de edad;

II. Las personas con capacidad de ejercicio;

III. Los que no hayan sido condenados por delito grave; y

IV. Los que hablen el idioma del otorgante del documento de voluntad anticipada.

ARTÍCULO 10.- El cargo de representante es voluntario y gratuito; quien lo acepte, adquiere el deber jurídico de desempeñarlo cabalmente.

ARTÍCULO 11.- Son obligaciones del representante:

I. La verificación del cumplimiento exacto de las disposiciones establecidas en el documento de voluntad anticipada;

II. La verificación cuando tenga conocimiento de la integración de los cambios y modificaciones que realice el signatario al documento de voluntad anticipada;

III. La defensa del documento de voluntad anticipada, en juicio y fuera de él, así como de las circunstancias del cumplimiento de la voluntad del signatario; y

IV. Las demás que le imponga esta Ley.

ARTÍCULO 12.- El cargo de representante concluye:

I. Por muerte del representado;

II. Por incapacidad legal del representante, declarada judicialmente;

III. Por excusa que el juez califique de legítima, con audiencia de los interesados; y

IV. Por revocación de su nombramiento o remoción, hecha por el signatario para su realización.

ARTÍCULO 13.- El Notario Público deberá verificar la identidad del solicitante, que tiene plena capacidad de ejercicio, y que su voluntad se manifiesta de manera libre, consciente, inequívoca e informada, al momento de la suscripción del documento de voluntad anticipada.

ARTÍCULO 14.- Si la identidad del solicitante no pudiere verificarse, se declarará esta circunstancia por el Notario Público, requiriendo la presencia de dos testigos, que bajo protesta de decir verdad, verifiquen la identidad de éste.

En caso de que no existiera la posibilidad de presencia de los dos testigos, el Notario Público agregará al documento de voluntad anticipada todas las señas o características físicas y personales del solicitante.

ARTÍCULO 15.- Cuando el solicitante del documento de voluntad anticipada ignore el idioma español, el representante deberá nombrar a costa del solicitante un intérprete, quien concurrirá al acto y traducirá al idioma español la manifestación de la voluntad del solicitante.

La traducción se transcribirá como documento de voluntad anticipada y tanto el suscrito en el idioma o lengua original como el traducido, serán firmados por el solicitante, el representante, el intérprete y el Notario Público, integrándose como un solo documento. Para tal efecto, el intérprete explicará totalmente al solicitante los términos y condiciones en que se suscribirá.

Si el solicitante no puede o no sabe leer, dictará en su idioma o lengua su voluntad al intérprete; traducido ésta, se procederá como dispone el párrafo segundo de este artículo.

ARTÍCULO 16.- El solicitante expresará de modo claro y terminante su voluntad al Notario Público, quien redactará el contenido del documento de voluntad anticipada, sujetándose estrictamente a la voluntad del solicitante.

Previo a la suscripción del documento de voluntad anticipada, el Notario Público dará lectura al mismo en voz alta a efecto de que el signatario asiente y confirme que es su voluntad la que propiamente se encuentra manifestada en dicho documento.

El solicitante asistirá al acto acompañado de aquél que haya de nombrar como representante a efecto de asentar en el documento de voluntad anticipada, la aceptación del cargo.

Firmarán el documento de voluntad anticipada el solicitante, el Notario Público, el representante y el intérprete, en su caso, asentándose el lugar, año, mes, día y hora en que hubiere sido otorgado.

ARTÍCULO 17.- Cuando el solicitante declare que no sabe o no puede firmar el documento de voluntad anticipada, deberá igualmente suscribirse ante dos testigos, y uno de ellos firmará a ruego del solicitante, quien imprimirá su huella digital.

ARTÍCULO 18.- Cuando el solicitante fuese sordo, mientras sepa leer, dará lectura al documento de voluntad anticipada, con la finalidad de que se imponga de su contenido; si fuera mudo, no supiere o no pudiere leer, designará una persona que lo haga a su nombre, lo que se asentará.

ARTÍCULO 19.- Cuando el solicitante sea invidente, se dará lectura al documento de voluntad anticipada dos veces: una por el Notario Público, como está establecido en el artículo 16 y otra, en igual forma, por uno de los testigos u otra persona que el solicitante designe.

ARTÍCULO 20.- Cuando el solicitante o el Notario Público lo requieran, deberán concurrir al otorgamiento, dos testigos y firmar el documento de voluntad anticipada, de igual manera, en los casos previstos en los artículos 15, 18 y 19 de la presente Ley.

ARTÍCULO 21.- Las formalidades expresadas en este Capítulo se practicarán en un solo acto que comenzará con la redacción del documento de voluntad anticipada y concluirá con la lectura del Notario Público, que dará fe de haberse llenado aquéllas.

CAPÍTULO III

DE LA NULIDAD Y REVOCACIÓN DE LA VOLUNTAD ANTICIPADA

ARTÍCULO 22.- Es nulo el documento de voluntad anticipada realizado bajo las siguientes circunstancias:

- I. El realizado en documento diverso al notarial;
- II. El realizado bajo influencia de amenazas contra el signatario o sus bienes, o contra la persona o bienes de su cónyuge, concubina o concubinario, o de sus parientes consanguíneos, en línea recta ascendente o descendente sin límite de grado y colateral segundo;
- III. El realizado con dolo o fraude;
- IV. Aquél en el que el signatario no exprese clara e inequívocamente su voluntad, sino sólo por señales o monosílabos en respuesta a las preguntas que se le hacen;
- V. Aquél que se otorga en contravención a las formas establecidas por la Ley; y
- VI. Aquél en el que medie alguno de los vicios del consentimiento de la voluntad para su realización.

ARTÍCULO 23.- El signatario que se encuentre en alguno de los supuestos establecidos en el artículo anterior, podrá, luego que cese dicha circunstancia, revalidar su documento de voluntad anticipada con las mismas formalidades que si lo signara de nuevo; de lo contrario será nula la revalidación.

ARTÍCULO 24.- El documento de voluntad anticipada únicamente podrá ser revocado por el signatario del mismo en cualquier momento.

No podrán por ninguna circunstancia establecerse o pretenderse hacer valer disposiciones testamentarias, legatarias o donatarias de bienes, derechos u obligaciones diversos a los relativos a la voluntad anticipada en los documentos que regula la presente Ley.

ARTÍCULO 25.- En caso de que existan dos o más documentos de voluntad anticipada o formatos de voluntad anticipada será válido el de fecha más reciente.

CAPÍTULO IV DEL FORMATO DE VOLUNTAD ANTICIPADA

ARTÍCULO 26.- El enfermo en situación terminal que no cuente con documento de voluntad anticipada, o las personas legalmente autorizadas podrán suscribir un formato de voluntad anticipada ante el personal de la institución de salud, autorizado en términos del reglamento de esta Ley, y en presencia de dos testigos.

La institución de salud deberá notificar el formato a la unidad especializada a más tardar el día hábil siguiente a la suscripción del mismo.

ARTÍCULO 27.- El formato de voluntad anticipada podrá suscribirlo:

I. Cualquier persona con plena capacidad de ejercicio, enferma en situación terminal, siempre que lo haga constar con el diagnóstico que le haya sido expedido por la institución de salud;

II. Los familiares y personas señaladas en los términos y supuestos de la presente Ley, cuando el enfermo en situación terminal que, de acuerdo al diagnóstico que emita el o los médicos encargados de su atención, se encuentre de manera inequívoca impedido para manifestar por sí mismo su voluntad, siempre que no exista documento de voluntad anticipada emitido válidamente de manera previa y formal por el interesado; y

III. Los padres o tutores del menor o del declarado legalmente incapaz, cuando se encuentre en situación terminal.

Para los efectos de las fracciones II y III del presente artículo el signatario deberá acreditar con el acta o documento público correspondiente el parentesco o relación a que haya lugar.

ARTÍCULO 28.- Podrán suscribir el formato de voluntad anticipada en los términos establecidos por la fracción II del artículo 27 de la presente Ley, por orden subsecuente y a falta de:

- I. El cónyuge;
- II. El concubinario o la concubina;
- III. Los hijos mayores de edad, consanguíneos o adoptados;
- IV. Los padres o adoptantes;
- V. Los nietos mayores de edad; y
- VI. Los hermanos mayores de edad.

El familiar signatario del formato de voluntad anticipada en los términos del presente artículo fungirá a su vez como representante del mismo para los efectos de cumplimiento a que haya lugar. Lo mismo sucederá en los supuestos contemplados por la fracción III del artículo 27 de la presente Ley.

ARTÍCULO 29.- No podrán fungir como testigos de la suscripción del formato de voluntad anticipada, los familiares del enfermo en situación terminal, en línea recta hasta el cuarto grado.

ARTÍCULO 30.- El formato de voluntad anticipada deberá contar con las siguientes formalidades y requisitos:

- I. La expresión de voluntad de manera personal, libre, consciente, inequívoca e informada ante el personal de la institución de salud;
- II. Constar por escrito mediante los formatos expedidos por la Secretaría;
- III. Suscribirse por cualquiera de las personas señaladas en el artículo 27 de esta Ley; y
- IV. El nombramiento de un representante que vigile el cumplimiento del formato de voluntad anticipada en los términos y circunstancias en él consignadas.

ARTÍCULO 31.- Podrán ser representantes para la realización del formato de voluntad anticipada, en el supuesto de la fracción I del artículo 27, las mismas personas señaladas para el documento de voluntad anticipada.

Los representantes en el formato de voluntad anticipada se registrarán por las mismas reglas señaladas para los representantes en el documento de voluntad anticipada.

ARTÍCULO 32.- El formato de voluntad anticipada, se podrá suscribir sólo cuando del expediente clínico del enfermo se desprenda expresamente que éste se encuentra en situación terminal. Dicho diagnóstico deberá estar firmado por el médico tratante y avalado por los directores o encargados de la institución de salud en que se esté tratando al enfermo.

ARTÍCULO 33.- Una vez realizado el formato de voluntad anticipada deberá darse lectura en voz alta, a efecto de que el solicitante asiente y confirme que es su voluntad la que propiamente se encuentra manifiesta en dicho documento.

ARTÍCULO 34.- El solicitante expresará de modo claro y terminante su voluntad a las personas facultadas para los efectos por la institución de salud, quienes integrarán el formato de voluntad anticipada, sujetándose estrictamente a la voluntad del solicitante, y le darán lectura en voz alta para que éste manifieste si está conforme.

Además de las personas señaladas en el artículo 27, firmarán el formato de voluntad anticipada las personas facultadas por la institución de salud, los testigos y el intérprete, en su caso, asentándose el lugar, año, mes, día y hora en que hubiere sido otorgado.

El solicitante preferentemente asistirá al acto acompañado de aquél que haya de nombrar como representante a efecto de asentar en el formato de voluntad anticipada, la aceptación del cargo.

ARTÍCULO 35.- Cuando el solicitante declare que no sabe o no puede firmar el formato de voluntad anticipada, uno de los testigos firmará a ruego del solicitante, quien imprimirá su huella digital.

ARTÍCULO 36.- Cuando el solicitante fuese sordo, mientras sepa leer, dará lectura al formato de voluntad anticipada, con la finalidad de que se imponga de su contenido, si fuera mudo, no supiere o no pudiese leer, designará una persona que lo haga a su nombre, lo que se asentará.

ARTÍCULO 37.- Cuando el solicitante sea invidente, se dará lectura al formato de voluntad anticipada dos veces: una por la persona facultada para los efectos por las instituciones de salud, como está establecido en el artículo 34 y otra, en igual forma, por uno de los testigos u otra persona que el solicitante designe.

ARTÍCULO 38.- Cuando el solicitante ignore el idioma español, manifestará su voluntad, que será traducida al español por el intérprete en los términos del artículo 15, primer párrafo.

La traducción se transcribirá como formato de voluntad anticipada, y tanto el suscrito en el idioma o lengua original como el traducido, serán firmados por el solicitante, el intérprete y la persona facultada para los efectos por las instituciones de salud, según sea el caso, integrándose como un solo documento.

Si el solicitante no puede o no sabe leer, dictará en su idioma o lengua su voluntad, al intérprete; traducida ésta, se procederá como dispone el párrafo segundo de este artículo.

ARTÍCULO 39.- Lo dispuesto en los artículos 22, 23, 24 y 25 relativos a la nulidad y revocación de la voluntad anticipada, serán aplicables a lo dispuesto en este capítulo.

CAPÍTULO V DEL CUMPLIMIENTO DE LA VOLUNTAD ANTICIPADA

ARTÍCULO 40.- Para efectos del cumplimiento de lo establecido en el documento de voluntad anticipada o formato de voluntad anticipada, el signatario o, en su caso, su representante, deberá solicitar a la institución de salud encargada, una anotación en el expediente de la disposición de voluntad anticipada, y se implemente el tratamiento del enfermo en situación terminal, conforme lo dispuesto en dicho documento o formato.

El personal de la institución de salud deberá atender lo dispuesto en el documento de voluntad anticipada o formato de voluntad anticipada, así como lo establecido en la Ley General de Salud.

Si la voluntad anticipada es contraria a las convicciones o creencias del personal de salud que atiende al enfermo en situación terminal, se traspasará su atención médica a otro personal de salud.

ARTÍCULO 41.- Al momento en que el personal de salud correspondiente dé inicio al cumplimiento de las disposiciones contenidas en el documento de voluntad anticipada o formato de voluntad anticipada deberá asentar en el historial clínico del enfermo en situación terminal, toda la información que haga constar dicha circunstancia hasta su culminación, en los términos de las disposiciones en materia de salud.

La Secretaría deberá contar con un modelo de atención en materia de cuidados paliativos, además promoverá dichos modelos en los hospitales particulares.

ARTÍCULO 42.- Los cuidados paliativos deberán ser proporcionados por las instituciones de salud. Para tal efecto, la Secretaría deberá contar con un modelo de atención en materia de cuidados paliativos en los términos de la Ley General de Salud y demás disposiciones.

La Secretaría promoverá dichos modelos en las instituciones de salud particulares.

ARTÍCULO 43.- En ningún momento y bajo ninguna circunstancia se practicará la eutanasia en el paciente. No podrán suministrarse medicamentos o tratamientos que provoquen de manera intencional el deceso del enfermo en situación terminal.

ARTÍCULO 44.- El Estado o los particulares podrán establecer hospicios de cuidados paliativos para recibir, albergar y proporcionar cuidados paliativos a enfermos en situación terminal.

CAPÍTULO VI

DEL REGISTRO ESTATAL DE VOLUNTADES ANTICIPADAS

ARTÍCULO 45.- El registro estatal de voluntades anticipadas estará a cargo de la unidad especializada, la que tendrá las siguientes atribuciones:

I. Recibir, archivar y resguardar los documentos o formatos de voluntad anticipada, procedentes de las instituciones de salud;

II. Supervisar el cumplimiento de las disposiciones de los documentos o formatos de voluntad anticipada conforme al reglamento; y

III. Supervisar en la esfera de su competencia:

a) El cumplimiento de las disposiciones de los Documentos y Formatos de Voluntad Anticipada; y

b) Lo relativo en materia de Trasplantes y Donación de Órganos y Tejidos;

IV. Las demás que le otorguen las otras leyes y reglamentos.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.- La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora.

ARTÍCULO SEGUNDO.- El Ejecutivo del Estado tendrá 90 días naturales a partir de la entrada en vigor de la presente Ley para emitir el Reglamento y los Lineamientos conducentes para la aplicación de la presente ley.

ARTÍCULO TERCERO.- El Ejecutivo del Estado, deberá realizar a más tardar en 90 días naturales contados a partir de la entrada en vigor de la presente Ley las adecuaciones correspondientes al Reglamento Interior de la Secretaría de Salud del Estado, para proveer en la esfera administrativa lo relativo a la creación de la Unidad Especializada en materia de Voluntad Anticipada.

ARTÍCULO CUARTO.- El Ejecutivo del Estado deberá suscribir el convenio de colaboración correspondiente con el Colegio de Notarios a efecto de garantizar el cumplimiento de las disposiciones de la Ley de Voluntad Anticipada para el Estado y asegurar el menor costo posible de los honorarios correspondientes al Documento contenido en la citada Ley, así como la inclusión de la suscripción del mismo en las Jornadas Notariales.

ARTÍCULO QUINTO.- El Ejecutivo del Estado deberá suscribir los convenios de coordinación de acciones correspondientes con la Secretaría de Salud Federal, el Centro Nacional de Trasplantes y los Centros Estatales de Trasplantes, a efecto de garantizar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en esta Ley en materia de Trasplantes y Donación de Órganos y Tejidos, con base en lo dispuesto por la Ley General de Salud en lo conducente y aplicable.

ARTÍCULO SEXTO.- Se derogan todas las disposiciones que se opongan a la presente Ley.

En tal sentido, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 127 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, se solicita que el presente

dictamen sea considerado como obvia resolución y se dispense el trámite de segunda lectura, para que sea discutido y decidido, en su caso, en esta misma sesión.

**SALA DE COMISIONES DEL H. CONGRESO DEL ESTADO
"CONSTITUYENTES SONORENSES DE 1917"**

Hermosillo, Sonora, a 16 de abril de 2021.

C. DIP. JESÚS EDUARDO URBINA LUCERO

C. DIP. MARÍA ALICIA GAYTÁN SÁNCHEZ

C. DIP. MARÍA TERESA PERALTA QUIJANO

C. DIP. JOSÉ ROMULO FÉLIX GASTÉLUM

C. DIP. FRANCISCO JAVIER DUARTE FLORES

C. DIP. MIGUEL ÁNGEL CHAIRA ORTÍZ

C. DIP. MA. MAGDALENA URIBE PEÑA

C. DIP. FILEMÓN ORTEGA QUINTOS

C. DIP. MARÍA TERESA VALENZUELA MUÑOZ

C. DIP. MIROSLAVA LUJÁN LÓPEZ

C. DIP. LUIS MARIO RIVERA AGUILAR

C. DIP. ROSA ICELA MARTÍNEZ ESPINOZA

C. DIP. CARLOS NAVARRETE AGUIRRE

C. DIP. FERMÍN TRUJILLO FUENTES

**COMISIONES DE SALUD Y ASUNTOS DEL
TRABAJO, EN FORMA UNIDA.**

DIPUTADOS INTEGRANTES:

FILEMÓN ORTEGA QUINTOS

MIROSLAVA LUJÁN LÓPEZ

MARÍA TERESA VALENZUELA MUÑOZ

LUIS MARIO RIVERA AGUILAR

ROSA ICELA MARTÍNEZ ESPINOZA

CARLOS NAVARRETE AGUIRRE

FERMÍN TRUJILLO FUENTES

MARTÍN MATRECITOS FLORES

YUMIKO YERANIA PALOMAREZ HERRERA

HIRAM LOMELÍ DUARTE

HONORABLE ASAMBLEA:

A los suscritos diputados integrantes de las Comisiones de Salud y Asuntos del Trabajo de esta Sexagésima Segunda Legislatura, en forma unida, nos fue turnado para estudio y dictamen por la Presidencia de la Diputación Permanente de este Poder Legislativo, escrito de la diputada Miroslava Luján López, el cual contiene **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL.**

En consecuencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 85, 92, fracción XVII, 94, fracciones I y IV, 97, 98, 100 y 101 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, presentamos para su discusión y aprobación, en su caso, el presente dictamen al tenor de la siguiente:

PARTE EXPOSITIVA:

La iniciativa de mérito fue presentada en la correspondencia de la sesión de la Diputación Permanente, del día 12 de enero de 2021, al tenor de los argumentos siguientes:

“Sonora está viviendo de nueva cuenta la problemática de altos casos de contagio por COVID-19 desde el mes de diciembre del 2020. La Secretaría de Salud del Estado, estuvo haciendo mucho hincapié a la población sonorenses, sobre la importancia de que en las fechas decembrina las festejáramos en nuestras casas, sin salir a ningún lado, dado el alto riesgo de contagio que representaba el visitar a familiares los días de noche buena, navidad y el día último del año.

Desgraciadamente muchos de los sonorenses hicieron caso omiso a esta determinación y como consecuencia de ello, se han venido dando en lo que va del mes de enero muchos casos de contagio por COVID-19 y lo más lamentable, es que muchas de las personas que se contagiaron recibieron visitas en esas fechas, por lo que el alto índice de contagios obligó a la dependencia en cita, a decretar el Código Rojo en tres municipios del Estado, siendo Hermosillo, Nogales y San Luis Río Colorado los municipios con altos índices de contagio.

En rueda de prensa llevada a cabo el día diez de enero del año en curso, el Secretario del ramo, señaló que el Código Rojo se implementaría por dos semanas en esos municipios, iniciando el lunes 11 y culminando el 25 de enero del año en curso, precisó el funcionario que, en el mes de diciembre de 2020, se dieron 606 fallecimientos y en lo que va de este mes de enero 192 familias han enlutado por la pérdida de un ser querido, situación que resulta alarmante.

Para la prevención y atención de contagios por COVID-19, se requiere del apoyo de la población y de nuestras autoridades de la salud. Resulta por demás lamentable, que existan personas que a pesar de estar contagiadas, siguen haciendo caso omiso a las recomendaciones de las autoridades de la salud y realizan sus actividades como si no estuvieran contagiadas; de tal manera que al ir a trabajar a sus fuentes de trabajo, poniendo en riesgo la vida de sus compañeros de trabajo, situación que provoca un contagio masivo en la fuente del trabajo y lo más preocupante es, que al no saber cómo va reaccionar una persona por contagio del virus del COVID-19, hay personas que están falleciendo por la imprudencia con la cual se conducen las personas contagiadas al seguir realizando sus actividades como si estuvieran sanas, sin importarle su vida y la de otras personas, entre ellas las de sus familiares.

Por otro lado, también se está dando el caso de que existen patrones que a pesar de que saben que sus trabajadores están contagiados por COVID-19, los obligan a seguir trabajando como si estuvieran sanos.

En nuestro país, han fallecido trabajadores de la salud por contagiarse de COVID-19, virus que adquirieron en su ardua labor por atender diariamente a personas contagiadas en los hospitales en los cuales laboran.

El problema de contagio por COVID-19 ha sido tan grave, aunado al hecho de que un sector de la población ha sido indiferente ante la problemática de salud por la que estamos viviendo, que algunos médicos han optado por renunciar ante alto riesgo de

contagio al que se enfrentan, aunado al hecho de que el personal de la salud ha tenido que sacrificar su vida familiar por evitar contagiarlos lo que origina un estrés en las personas.

De acuerdo a Forbes México⁴, en una publicación realizada en el mes de septiembre de 2020, México era el país con más personal médico que había fallecido por Coronavirus. De acuerdo a la publicación de los casi siete mil profesionistas de la salud en el mundo que han fallecido por dicho virus, al menos en México mil trescientos veinte profesionales de la salud tan solo en México habían fallecido más los que han seguido falleciendo desde dicha fecha hasta la actualidad.

Ante ese panorama, las instituciones de la salud se han visto afectadas por no tener el personal suficiente para atender los casos de contagio, pero sobre todo los casos que requieren hospitalización, situación que ha provocado que el personal de la salud trabaje jornadas muy pesadas y agotados y si a eso se le suma el hecho de que no están bien remunerados la situación no se ve nada alentadora.

Por si lo anterior no fuera poco, ya se están dando casos en el país, en el que personal de la salud, a pesar de que están contagiados de COVID-19, los están obligando a trabajar en los hospitales, situación que pone en riesgo aún más la salud del resto del personal y la pronta recuperación de la propia persona.

En los último días muchos tuvimos conocimiento a través de diversos medios informativos que en el Hospital Dr. José María Rodríguez de la Secretaría de Salud en el Estado de México, un médico de nombre Jorge Alejandro López Rivas, falleció por contagio de COVID-19 en el desempeño de sus funciones en dicho Hospital, quien en vida al notificarle a sus superiores de estar contagiado por Coronavirus, le respondieron “que no comprará falsos diagnósticos, vete a cumplir con tu labor.”⁵

Lo anterior, es una situación que no podemos permitir se de en nuestra entidad, así como también, el que personas enfermas distintas al del sector de la salud pero que laboran en el sector público, sean obligados a trabajar a pesar de estar contagiados por COVID-19, poniendo en riesgo la vida de más personas.

En razón de los anterior, a efecto de prevenir situaciones como las que se enfrentó el médico que laboraba en el Hospital antes aludido en el Estado de México se den en nuestro Estado, vengo a proponer una serie de reformas y adiciones a la Ley del Servicio Civil del Estado, a efecto de establecer como obligación de los titulares de los entes públicos obligados a aplicar dicha Ley, a no obligar al personal que se encuentre contagiado por COVID-19 o cualquier otro virus peligroso decretados así por autoridad de salud competente que ponga en riesgo la vida de otros trabajadores, a que acudan a trabajar a las oficinas.

⁴ <https://www.forbes.com.mx/noticias-mexico-pais-con-mas-personal-medico-muerto-por-coronavirus/>

⁵ <https://www.eluniversal.com.mx/metropoli/exigen-justicia-por-medico-interno-que-murio-por-covid-en-hospital-de-ecatepec>

Así mismo, se propone que la violación a lo anterior sea castigada con una sanción pecuniaria y la inhabilitación del servidor público titular del ente público, para el cual labora el trabajador contagiado.

Finalmente, se propone también que cualquier trabajador del servicio civil que haya sido contagiado por cualquier virus peligroso decretado así por autoridad competente que ponga en riesgo la vida de sus compañeros de trabajo, acuda a laborar a la oficina, como castigo se dé por terminada la relación laboral, ante la imprudencia con la que se conduce el trabajador que puede tener como resultado la pérdida de una madre, un padre, un hijo, un amigo.”

Expuesto lo anterior, estas Comisiones procedemos a resolver el fondo de la iniciativa en estudio, para lo cual nos fundamentamos bajo las siguientes:

CONSIDERACIONES:

PRIMERA.- Es facultad constitucional y de orden legal de los diputados al Congreso del Estado, iniciar ante este Órgano Legislativo las leyes, decretos o acuerdos de observancia y aplicación en el ámbito jurisdiccional del Estado, atento lo dispuesto por los artículos 53, fracción III de la Constitución Política del Estado de Sonora y 32, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora.

SEGUNDA.- Conforme al orden jurídico local, es potestad constitucional exclusiva de este Poder Legislativo discutir, aprobar y expedir toda clase de leyes, decretos y acuerdos de observancia y aplicación en el ámbito territorial del Estado, siendo materia de ley toda resolución que afecte a las personas en general, de decreto la que otorgue derechos o imponga obligaciones a personas determinadas, y de acuerdo en los demás casos, según lo dispuesto por el artículo 52 de la Constitución Política del Estado de Sonora.

Además, es importante señalar que en la interpretación, reforma o abrogación de leyes, deberán observarse los mismos trámites que fueron establecidos para su formación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 63 de la Constitución Política del Estado de Sonora.

TERCERA.- El Poder Legislativo del Estado tiene la atribución de velar por la conservación de los derechos de los ciudadanos y habitantes del Estado y proveer, por cuantos medios estén a su alcance, a su prosperidad general de conformidad con el artículo 64, fracción VII de la Constitución Política del Estado de Sonora.

CUARTA.- Conforme a lo dispuesto por el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda persona tiene derecho a la protección de la salud, estableciendo que la Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud.

El derecho a la salud se integra de manera simultánea de dimensiones tanto colectivas como individuales; dentro de la dimensión colectiva, se encuentra el derecho que tiene la población en general de ser protegida contra enfermedades epidémicas, para lo cual el Estado tiene la obligación de diseñar y operar los programas necesarios para garantizar la protección de la salud de las personas. Desde la salud pública, en nuestro país se han impulsado un conjunto de estrategias que tienen como objetivo mantener la salud y tratar de disminuir y controlar las enfermedades prevalentes en la población; una de ellas en particular, busca atender los problemas de salud pública en nuestro país, que se generan por epidemias y pandemias.

De igual modo, los derechos humanos deben ser desde el principio parte esencial de todas las iniciativas de prevención, preparación, contención y tratamiento, a fin de proteger de la mejor manera posible la salud pública y ayudar a quienes más riesgo corren. Sin embargo, muchas de las medidas adoptadas para contener la propagación de la COVID-19 parecen haberse propuesto y aplicado sin tener plenamente en cuenta las consecuencias potenciales para el disfrute de todos los derechos humanos por todas las personas, con independencia de que estén infectadas, corran riesgo o sean simplemente parte de la población en general. Entre las obligaciones de los Estados figura la de garantizar los derechos económicos, sociales y culturales, de acuerdo con el principio de interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos. El respeto pleno de los derechos humanos es esencial en todas las etapas de la crisis y no debe ser considerado un lujo que sólo quepa

permitirse una vez minimizada la amenaza para la salud pública. Las personas afectadas por una situación de emergencia pública, incluidas las desplazadas como consecuencia de los acontecimientos, siguen teniendo derecho a la protección plena y efectiva del derecho internacional de los derechos humanos. En concreto, las infectadas o potencialmente expuestas no pierden los derechos de la población en general.

Por otra parte, el COVID-19 ha expuesto a los trabajadores de la salud y a sus familias a niveles de riesgo sin precedentes. Aunque no son representativos, los datos de muchos países de todas las regiones de la OMS indican que el número de infecciones por el virus del COVID-19 entre los trabajadores de la salud es mucho mayor que entre la población general.

Según datos del Banco Mundial, en 2016 México contaba con 2.2 médicos por cada 1000 habitantes, lo que equivale a tener 286,000 médicos en activo, médicos que están al servicio del Sistema Nacional de Salud, el cual agrupa a todas las instituciones, organizaciones y empresas, privadas y públicas que ofrecen servicios profesionales de salud y/o que obtienen o manejan datos sobre la salud. Son precisamente estos médicos quienes, ante esta y otras crisis, están personalmente en contacto continuo y permanente con pacientes que se encuentran afectados por el COVID-19. Ante esto las y los trabajadores de la salud no tienen la opción de resguardarse en sus hogares para protegerse del coronavirus. Deben exponerse al riesgo y algunos se están separando de sus familias durante semanas para evitar transmitirles el virus.

De este modo, el sistema de salud se ha ido afectando poco a poco por no tener el personal suficiente para combatir y atender los casos de contagio de COVID 19, ante esta problemática ha provocado que el personal de la salud trabaje jornadas muy pesadas y agotados, volviendo más vulnerable la situación de ser contagiados por dicho virus.

Es obligación de los patrones de proteger la salud de sus empleados mientras trabajan. Para ello, tienen que **crear un plan de emergencia y actualizar la evaluación de riesgos laborales**, teniendo en cuenta la opinión de los representantes de los trabajadores. En

concreto, todas las empresas tienen que adaptar sus protocolos de riesgo a la situación del Covid-19 y desarrollar protocolos de reincorporación presencial.

Asimismo, se debe cuidar a todo trabajador para que no existan más casos de virus en los lugares de trabajo, por lo que se debe cuidar bien de cerca para que no ingresen a trabajar personas infectadas y así prevenir y desacelerar la propagación de COVID 19.

En tal caso, no se puede permitir que personas enfermas distintas al del sector de la salud pero que laboran en el sector público, sean obligados a trabajar a pesar de estar contagiados por COVID-19, poniendo en riesgo la vida de más personas.

De lo anteriormente expuesto, los diputados que integramos esta Comisión dictaminadora consideramos procedente la iniciativa materia del presente dictamen, ya que tiene como objeto de que se sancione al servidor público titular del ente público, que llame a trabajar a una persona contagiada de COVID 19, con el fin de proteger tanto a los empleados como al público en general.

En consecuencia, con apoyo en lo dispuesto por el artículo 52 de la Constitución Política del Estado de Sonora, sometemos a consideración del pleno el siguiente punto de:

DECRETO

QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

ARTICULO ÚNICO.- Se reforma el artículo 42, fracción VI, inciso o) y se adicionan una fracción VI Bis al artículo 38, un párrafo segundo a la fracción IX del artículo 39 y un inciso p) a la fracción VI del artículo 42, todos de la Ley del Servicio Civil, para quedar como sigue:

ARTICULO 38.- . . .

I a la VI.- . . .

VI Bis.- A no obligar a un trabajador a presentarse a trabajar, cuando éste haya hecho de su conocimiento o a la persona responsable del área administrativa o de recursos humanos bajo su cargo, que se encuentra contagiado de un virus peligroso y altamente contagioso decretado

así por la autoridad de salud competente y que puede poner en riesgo la vida de los demás trabajadores de la entidad pública para la cual se encuentra adscrito el trabajador contagiado.

La violación a la obligación prevista en esta fracción será considerada como falta grave de conformidad a lo dispuesto por la Ley Estatal de Responsabilidades y deberá ser sancionado con multa de ciento cincuenta a trescientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización e inhabilitado de dos a seis años.

La multa e inhabilitación se aumentará al doble, cuando se trate de un trabajador del sector salud del Estado o Municipio;

VII y VIII.- ...

...

...

...

a) al c) ...

...

ARTÍCULO 39.- ...

I a la VIII.- ...

IX.- ...

El trabajador que al tener conocimiento de que está contagiado de algún virus peligroso y altamente contagioso decretado así por la autoridad de salud competente, que puede poner en riesgo la vida de otros trabajadores, por haber sido diagnosticado por un institución pública o privada de la salud o que tiene los síntomas característicos de contagio del virus y se presenta a trabajar a la entidad pública a la cual se encuentra adscrito, a pesar de estar impedido para hacerlo, se dará por terminada la relación de trabajo.

...

ARTÍCULO 42.- ...

I a la V.- ...

VI.- ...

a) a la n) ...

o) Por comprometer la vida de otros trabajadores de la entidad pública a la cual esté adscrito, con motivo de contagio de algún virus peligroso y altamente contagioso decretado así por la autoridad de salud competente.

p) Por cualquier otra causa similar a las anteriores, a juicio del Tribunal.

...

...

TRANSITORIO

ARTÍCULO ÚNICO.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora.

En tal sentido, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 127 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, se solicita que el presente dictamen sea considerado como obvia resolución y se dispense el trámite de segunda lectura, para que sea discutido y decidido, en su caso, en esta misma sesión.

**SALA DE COMISIONES DEL H. CONGRESO DEL ESTADO
"CONSTITUYENTES SONORENSES DE 1917"**

Hermosillo, Sonora, a 16 de abril de 2021.

C. DIP. FILEMÓN ORTEGA QUINTOS

C. DIP. MIROSLAVA LUJÁN LÓPEZ

C. DIP. MARÍA TERESA VALENZUELA MUÑOZ

C. DIP. LUIS MARIO RIVERA AGUILAR

C. DIP. ROSA ICELA MARTÍNEZ ESPINOZA

C. DIP. CARLOS NAVARRETE AGUIRRE

C. DIP. FERMÍN TRUJILLO FUENTES

C. DIP. MARTÍN MATRECITOS FLORES

C. DIP. YUMIKO YERANIA PALOMAREZ HERRERA

C. DIP. HIRAM LOMELÍ DUARTE

COMISIÓN DE ASUNTOS DEL TRABAJO

DIPUTADOS INTEGRANTES:

ROSA ICELA MARTÍNEZ ESPINOZA

MARTÍN MATRECITOS FLORES

LÁZARO ESPINOZA MENDÍVIL

CARLOS NAVARRETE AGUIRRE

YUMIKO YERANIA PALOMAREZ HERRERA

HONORABLE ASAMBLEA:

A los suscritos, diputados integrantes de la Comisión de Asuntos del Trabajo de esta Sexagésima Segunda Legislatura, nos fue turnado para estudio y dictamen, por la Presidencia de este Poder Legislativo, escrito presentado por la diputada **María Alicia Gaytán Sánchez**, el cual contiene iniciativa con proyecto de **DECRETO QUE ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY PARA PREVENIR, COMBATIR Y ELIMINAR ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE SONORA.**

En consecuencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 85, 92, fracción VII, 94, fracciones I y IV, 97 y 98 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, presentamos para su discusión y aprobación, en su caso, el presente dictamen al tenor de la siguiente:

PARTE EXPOSITIVA:

La iniciativa propuesta por la diputada fue presentada el día 29 de octubre del 2019, misma que se funda al tenor de los siguientes argumentos:

“Nos resulta muy común ver en algunos periódicos y publicaciones electrónicas en las redes sociales anuncios sobre contratación de personal por parte de algunas empresas privadas en el Estado, en los que la edad, la apariencia física y el embarazo en el caso de la mujer sean requisitos que forzosamente deben de cumplir las y los aspirantes a la vacante o vacantes de empleo que una empresa desea cubrir, sin tomar en cuenta la capacidad o la aptitud de la o el solicitante para desempeñar con éxito las funciones del puesto para el cual desea que sea contratada o contratado.”

Llama mi atención que, en algunos anuncios de solicitud de empleados para determinadas empresas, la contratación se limita a personas de entre los 18 y 25 años y otros anuncios entre los 25 y 45 años, en ambos casos hay una discriminación, puesto que no se valora lo que el solicitante pudiera aportar a la empresa para la cual desea laborar la o el solicitante.

Para algunas empresas la contratación de personas jóvenes (18-25 años) representa un sector de la población que no pudiera tener la seriedad y la experiencia necesaria para cubrir el puesto vacante. En el caso de personas no tan jóvenes -para algunas empresas- (25 a 45 años) para las empresas representa un gasto por las implicaciones que tendría para la empresa en caso de enfermedades que pudiera presentar el solicitante, pero sin duda en ambos casos hay discriminación laboral.

*La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado sobre el tema en diversas tesis, en las que ha definido en qué casos hay una discriminación laboral por edad. En la tesis aislada publicada el 13 de diciembre de 2014 en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, cuyo rubro es: **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. JUICIO DE RAZONABILIDAD PARA DETERMINAR SI UN ACTO CONTIENE UNA DIFERENCIA DE TRATO CONSTITUCIONAL**, la Primera Sala determinó que:⁶*

“En materia laboral se producen casos de discriminación por edad positiva o negativa, es decir, discriminación por edad a jóvenes y adultos respectivamente. Así las cosas, cuando respecto a la edad no se tienen en cuenta las características profesionales del trabajador ni el rendimiento, la dedicación o la aptitud por él desarrollada,

⁶ DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. JUICIO DE RAZONABILIDAD PARA DETERMINAR SI UN ACTO CONTIENE UNA DIFERENCIA DE TRATO CONSTITUCIONAL. - La discriminación por edad es, por definición, el trato diferencial hecho a una persona por motivos de su edad sin considerar de antemano sus capacidades y aptitudes. En materia laboral se producen casos de discriminación por edad positiva o negativa, es decir, discriminación por edad a jóvenes y adultos respectivamente. Así las cosas, cuando respecto a la edad no se tienen en cuenta las características profesionales del trabajador ni el rendimiento, la dedicación o la aptitud por él desarrollada, sino únicamente el factor cronológico aislado del tiempo vivido, supone un actuar arbitrario que actualiza la prohibición constitucional y legal de no discriminar. Ahora bien, el principio de igualdad no postula la paridad en esta materia, sino la razonabilidad de la diferencia de trato. Esto quiere decir que la prohibición de no discriminación establecida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no obliga a contratar o a mantener en un puesto de trabajo a una persona que no sea competente, no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto; pero al mismo tiempo, y en razón de la libertad de contratación, el empresario puede hacer a un lado estas virtudes y excluir a un candidato por los motivos que sean -descabellados e insensatos-, siempre y cuando la razón que motive esa exclusión no sea una de las categorías establecidas en el artículo 1o. constitucional, tal como la edad. En esta lógica, a consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, una diferencia de trato puede estar justificada cuando la edad, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, constituya un requisito profesional esencial y determinante en el puesto de trabajo, siempre y cuando, además, el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. Lo esencial o determinante de un requisito profesional deberá ser analizado en cada caso concreto; sin embargo, estos requisitos pueden ser confrontados con las condiciones necesarias para mantener el carácter operativo y el buen funcionamiento de un servicio. En este tipo de casos será posible fijar una frontera biológica que esté conectada directamente con la aptitud profesional exigible al empleado, ya que hay trabajos que por sus condiciones extenuantes exigen condiciones físicas o intelectuales que por el transcurso del tiempo pueden minorarse. Ahora bien, los operadores jurídicos, a fin de evitar caer en un prejuicio, deberán tener en cuenta que no de forma inexorable el cumplimiento de una edad supone la merma irremediable y progresiva de las aptitudes personales exigidas para un empleo, a lo que se debe añadir que la edad también conlleva la acumulación de experiencia y de conocimiento que pueden llegar a ser más valiosos en el caso concreto.

sino únicamente el factor cronológico aislado del tiempo vivido, supone un actuar arbitrario que actualiza la prohibición constitucional y legal de no discriminar.”

“La prohibición de no discriminación establecida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no obliga a contratar o a mantener en un puesto de trabajo a una persona que no sea competente, no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto; pero al mismo tiempo, y en razón de la libertad de contratación, el empresario puede hacer a un lado estas virtudes y excluir a un candidato por los motivos que sean -descabellados e insensatos-, siempre y cuando la razón que motive esa exclusión no sea una de las categorías establecidas en el artículo 1o. constitucional, tal como la edad.”

La Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación ha señalado que las personas de 35 años, es un sector de la población que empieza a tener dificultades para conseguir empleo, dado que para algunas empresas son consideradas personas viejas, cuando la edad promedio en la que todavía una persona puede trabajar sin problema alguno es hasta los 55 años de edad de acuerdo a la información proporcionada por dicha Comisión.

Si bien, tradicionalmente se ha entendido que la violación a los derechos humanos sólo puede ser por actos de una autoridad. Sin embargo, hemos visto criterios en los que se sostiene que las violaciones a los derechos humanos pueden ser también por actos cometidos por particulares, ya que se ha sostenido que “tratándose de la violación a los principios de igualdad y no discriminación no sólo rige para las autoridades sino también para los particulares, pues lo contrario sería tanto como subordinar la supremacía constitucional a los deseos o actos de los particulares”.⁷

⁷ IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, PRINCIPIO DE. SU VIOLACIÓN POR LOS PARTICULARES. - El derecho de no discriminación que consagra el tercer párrafo del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos proscribiera cualquier distinción motivada, entre otras, por razones de género y edad, condición social, religión o cualquiera otra análoga que atente contra la dignidad y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Al respecto, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, reglamentaria del tercer párrafo del artículo 1o. de la Constitución Federal, en su artículo 4o. establece que para efectos de esa ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. No puede, pues, existir discriminación alguna por razones étnicas o de nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, etc., que atente contra la dignidad, cuyo valor superior reconoce la Constitución, junto con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, siendo entonces que hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho fundamental. Ahora bien, este principio de no discriminación rige no sólo para las autoridades sino también para los particulares, pues lo contrario sería tanto como subordinar la supremacía constitucional a los deseos o actos de los particulares. Así, estos últimos tienen el deber de abstenerse de cualquier actuación que vulnere la Constitución, lo que no implica necesariamente que realicen conductas positivas, pero sí están obligados a respetar los derechos de no discriminación y de igualdad real de oportunidades. Poniendo el principio de no discriminación en relación con otros derechos, es posible ilustrar la forma en que se puede aplicar a las relaciones entre particulares: verbigracia, en principio los empleadores no podrán lícitamente distinguir entre sus trabajadores con base en alguno de los criterios prohibidos por la Constitución; tampoco lo podrán hacer quienes ofrezcan un servicio al público (ejemplo, negando la entrada a un estacionamiento público a una persona por motivos de raza) o quienes hagan una oferta pública para contratar (ejemplo, quienes ofrezcan en renta una vivienda no podrán negarse lícitamente a alquilarla a un extranjero). Lo anterior significa que la prohibición de no discriminar puede traducirse en una limitación a la autonomía de la voluntad, o autonomía de las partes para contratar, misma que debe ceder siempre que esté en juego la dignidad de la persona, de suerte que si mediante el pretexto de la autonomía de la voluntad se pretende cubrir una ofensa manifiesta, humillante, anuladora de la dignidad, los derechos fundamentales deben entrar en acción para reparar

En ese contexto, podemos advertir que la violación a los derechos humanos consagrados por nuestra Constitución Federal y los tratados internacionales pueden ser vulnerados tanto por actos de autoridades como de particulares por aquello que surja la duda en alguno de ustedes respecto a si los particulares pueden o no violar derechos humanos.

Otro acto discriminatorio que cotidianamente vemos en nuestro país, es la discriminación a las mujeres embarazadas, que vemos en las ofertas de trabajo de algunas empresas, es un requisito que la mujer no esté embarazada. La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 133, fracción XIV y 995 disponen que:

Artículo 133.- *Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:*

XIV. *Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;*

Artículo 995.- *Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV y XV, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización.*

A pesar de lo anterior, se de casos en que algunas mujeres no son aceptadas en alguna empresa por estar embarazadas como si el estarlo fuera una enfermedad que impida a una mujer a trabajar o que limite sus capacidades. La contratación de mujeres embarazadas no perjudica la producción de una empresa si hablamos del sector privado o la prestación de un servicio si hablamos del sector público, puesto que, al gozar la mujer de una licencia de maternidad, hay una persona que cubre el espacio que deje la mujer en el periodo de embarazo y posterior al mismo, por lo que no hay una afectación a los intereses de una empresa o dependencia.

De acuerdo a la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, en nuestro país el 12.7% de las mujeres fueron discriminadas en el trabajo por embarazo, 11.5% les pidieron prueba de embarazo como requisito para ingresar a un trabajo y 1.2% la despidieron por esta embarazadas, datos muy lamentables, si

la violación; criterio aplicable en un caso en que se reclama indemnización por daño moral, derivado de la conducta discriminatoria atribuida a un particular.

*tomamos en cuenta que nuestra Constitución Federal desde su reforma en el año en 2011 en materia de derechos humanos, los derechos humanos en México deben de respetarse y protegerse con mayor amplitud por cualquier autoridad y persona particular.*⁸

Por último, vemos otro tipo de discriminación laboral y que tiene que ver con el aspecto físico, si bien, hay trabajos en los que el físico es el requisito indispensable para el desarrollo de un determinado trabajo lo cual es comprensible si tomamos en cuenta que hay trabajos como por ejemplo las y los modelos, en donde los aspirantes a ocupar un trabajo de esa naturaleza deben de tener cierto físico o belleza para ser contratados, pero cuando la exigencia del físico no guarda relación con el trabajo para el cual se desea ser contratado, estamos hablando de una discriminación.

La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en una tesis aislada cuyo rubro es DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. SE ACTUALIZA UNA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE CUANDO DICHO FACTOR SE COMBINA CON OTROS ASPECTOS COMO EL GÉNERO Y LA APARIENCIA FÍSICA, sostuvo que la discriminación por edad se suele actualizar la denominada discriminación múltiple, es decir, cuando se combinan varios factores discriminatorios en un mismo supuesto (discriminación por edad, género y apariencia física)

Así mismo, sostiene que la fijación de un determinado límite de edad en una oferta de trabajo va dirigida, en el imaginario del empresario y de buena parte de nuestra sociedad, a la obtención de una imagen comercial sexista. La trabajadora joven y con determinada apariencia y estado físico se utiliza, desgraciadamente, en muchas ocasiones, como un simple reclamo comercial, haciendo a un lado cualquier referencia a su valía profesional, lo que provoca que aquellas trabajadoras que no cumplen con ese estándar se consideren no aptas para un puesto de trabajo, independientemente de su preparación, y bajo la excusa de tener una determinada edad y no cumplir con los requisitos de buena imagen. Debe señalarse también, que el prejuicio en torno a la edad del trabajador normalmente está relacionado con una concepción de rentabilidad económica que parte de premisas no del todo ciertas. Si el patrón presume que el trabajador maduro es menos apto que el trabajador joven para ciertos puestos de trabajo, piensa que su empresa, antes o después, sufrirá pérdidas económicas por su contratación. Y en similar sentido, si parte de la premisa de que las ausencias al trabajo de las personas maduras alcanzan un mayor índice por entender que éstas son quienes asumen las responsabilidades familiares, pensará que le generarán costes, que no existirían si contratara a trabajadores jóvenes. Si además, por último, añadimos el género del trabajador, el empresario piensa que la mujer madura dedicará una buena parte de sus esfuerzos a las tareas familiares y que por ello abandonará tarde o temprano su empleo, por lo que deja de ser para él económicamente rentable invertir

⁸ <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/>

en su formación. Todas estas consideraciones llevan a la conclusión de que la mujer madura trabajadora no es valorada como un activo desde el punto de vista profesional, sino como un coste.

Como podemos ver, cualquiera que sea la discriminación que realicen los empresarios o algún servidor público para contratar a una persona para un puesto vacante ya sea en una empresa o dependencia, es violatorio de lo dispuesto en el artículo 1 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que a la letra dice:

Artículo 1.-

...
...
...

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Para evitar lo anterior, como una acción legislativa progresista y en favor de los derechos humanos de las y los sonorenses vengo proponiendo lo siguiente:

- *Establecer una coordinación entre la Comisión Estatal de Derechos Humanos y la Secretaría del Trabajo para la implementación de campañas de concientización y cualquier tipo de acción que inhiba ese tipo de discriminaciones.*

- *Que cualquier persona física y moral que vaya a publicar ofertas de trabajo a través de cualquier medio de difusión, sea revista, periódico o cualquier medio electrónico, notifique a la Secretaría del Trabajo del Estado, con la finalidad de que la misma constate que la publicación sobre una oferta de trabajo, no restringe el acceso a la oportunidad de trabajo por motivos de edad, aspecto físico y que no se exija a las mujeres un examen de embarazo.*

- *El establecimiento de una sanción pecuniaria una equivalente de 35 a 70 unidades de medida y actualización establecidas para un día, de acuerdo a la Unidad de Medida y Actualización (UMA), del año en que se impone, a la persona física o moral que publique por cualquier medio informativo una oferta de trabajo en la cual restrinja el acceso a la oportunidad de trabajo por motivos de edad.*

- *Así mismo, propongo que los recursos que se recauden con motivo de la imposición de la multa anteriormente aludida, se destinarán a un fondo para la implementación de campañas de concientización y capacitación sobre discriminación laboral.*

- *Finalmente, propongo los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado y los Municipios deberán designar un trabajador en cada fuente de trabajo para que sea la encargado o encargado de denunciar ante la Secretaría del Trabajo del Estado, cualquier acto de discriminación laboral por motivos de edad, embarazo o aspecto físico.”*

Expuesto lo anterior, esta Comisión procede a resolver el fondo de la iniciativa y escrito en estudio, para lo cual nos fundamentamos bajo las siguientes:

CONSIDERACIONES:

PRIMERA. - Es facultad constitucional y de orden legal de los diputados al Congreso del Estado, iniciar ante este Órgano Legislativo las leyes, decretos o acuerdos de observancia y aplicación en el ámbito jurisdiccional del Estado, atento lo dispuesto por los artículos 53, fracción III de la Constitución Política del Estado de Sonora y 32, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora.

SEGUNDA.- Conforme al orden jurídico local, es potestad constitucional exclusiva de este Poder Legislativo discutir, aprobar y expedir toda clase de leyes, decretos y acuerdos de observancia y aplicación en el ámbito territorial del Estado, siendo materia de ley toda resolución que afecte a las personas en general, de decreto la que otorgue derechos o imponga obligaciones a personas determinadas, y de acuerdo en los demás casos, según lo dispuesto por el artículo 52 de la Constitución Política del Estado de Sonora.

Además, es importante señalar que en la interpretación, reforma o abrogación de leyes, deberán observarse los mismos trámites establecidos para su formación,

de conformidad con lo dispuesto en el artículo 63 de la Constitución Política del Estado de Sonora.

TERCERA.- El Poder Legislativo del Estado tiene la atribución de velar por la conservación de los derechos de los ciudadanos y habitantes del Estado y proveer, por cuantos medios estén a su alcance, a su prosperidad general de conformidad con el artículo 64, fracción XXXV de la Constitución Política del Estado de Sonora.

CUARTA.- En México, queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, de conformidad con lo establecido en el artículo 1º, párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

QUINTA.- De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas, los principios de igualdad y no discriminación son parte de las bases del estado de derecho.

Los Estados Miembros de la ONU señalaron, en la Declaración de la Reunión de Alto Nivel sobre el Estado de Derecho, que “todas las personas, instituciones y entidades públicas y privadas, incluido el propio Estado, están obligadas a acatar leyes justas, imparciales y equitativas, y tienen derecho a igual protección de la ley, sin discriminación”, por lo que también se comprometieron a respetar la igualdad de derechos de todos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

El marco jurídico internacional de los derechos humanos contiene instrumentos internacionales para combatir formas específicas de discriminación, incluida la que afecta a los pueblos indígenas, migrantes, minorías, personas con discapacidad o a la mujer, así como también la discriminación de tipo racial y religiosa o la que está basada en la orientación sexual y el género.

El Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entró en vigor en 1960 y fue ratificado por 173 países (entre los cuales se encuentra México) y refiere a la discriminación laboral, protege a todos los trabajadores contra la discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Esta protección es aplicable a todos los sectores del empleo y la ocupación tanto públicos como privados.

En tal sentido, todo miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación.

Sin embargo, y, a pesar de esta protección internacional y, además del derecho a la igualdad de oportunidades, de que se debería seleccionar a los trabajadores únicamente sobre la base de su capacidad para realizar el trabajo y de las leyes que buscan regular esta actividad, la discriminación laboral sigue estando presente en los procesos de selección de personal realizados por empresas de todos los ámbitos y tamaños, resaltando como de los principales tipos de discriminación laboral, la apariencia física, el estado de gravidez y la edad de las personas.

SEXTA.- En el ámbito local, contamos con la Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de Sonora, misma norma que es materia de las modificaciones planteadas en la iniciativa que ahora estamos dictaminando, la cual tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, según lo dispuesto por el artículo 1º de la misma.

En la especie, la propuesta que realiza la diputada en su iniciativa, consiste en adicionar diversas disposiciones a la normativa referida en el párrafo que antecede, situando los artículos que se pretende sean adicionados, dentro del Capítulo VII denominado “DE LAS ACCIONES PREVENTIVAS DE LA COMISIÓN PARA

PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN”, con la finalidad de dotar a la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de una herramienta más que le permita enfrentar actos de discriminación laboral por motivos de edad, embarazo o apariencia física, herramienta que, a la vez, le es proporcionada al ciudadano común, para que cuente con el marco jurídico adecuado que le dé acceso a la reclamación y, en su caso, sanción de los actos, tanto de personas físicas o morales del sector público o privado, cuando incurran en las faltas antes mencionadas.

Es por lo anteriormente expuesto, que los diputados que integramos esta Comisión dictaminadora consideramos procedente aprobar en forma positiva el presente dictamen, ya que con esto se estaría dando un paso más hacia la legalidad y respeto de los derechos humanos, en este caso, con un sentido de protección y respeto por los derechos laborales de las personas, libres de discriminación por razón de su edad, el estado de gravidez y su aspecto físico.

En razón de lo anterior, con apoyo en lo dispuesto por el artículo 52 de la Constitución Política del Estado de Sonora, sometemos a consideración del pleno el siguiente proyecto de:

DECRETO

QUE ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY PARA PREVENIR, COMBATIR Y ELIMINAR ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE SONORA.

ARTÍCULO ÚNICO.- Se adicionan los artículos 30, 31, 32, 33, 34 y 35 a la Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de Sonora, para quedar como sigue:

Artículo 30.- A efecto de evitar la discriminación laboral por motivos de edad, embarazo y apariencia física dentro del Sector Público y Privado en el Estado de Sonora, la Comisión se coordinará con la Secretaría del Trabajo del Estado para la implementación de campañas de concientización y cualquier tipo de acción que inhiba ese tipo de discriminación.

Artículo 31.- La Comisión, en coordinación con la Secretaría del Trabajo del Estado, se reunirá semestralmente con las cámaras empresariales en el Estado, con la finalidad de evaluar las acciones que se han implementado para evitar actos de discriminación por motivos de edad. La Comisión deberá elaborar un informe anual de dichas acciones, mismo

que deberá ser entregado ante el Congreso del Estado, a más tardar el 31 de marzo del año de cada año

Artículo 32.- Cualquier persona física o moral que vaya a publicar ofertas de trabajo a través de cualquier medio de difusión, sea revista, periódico o cualquier medio electrónico, deberá notificarlo a la Secretaría del Trabajo del Estado, con la finalidad de que la misma constate que la publicación sobre una oferta de trabajo, no restringe el acceso a la oportunidad de trabajo por motivos de edad, aspecto físico y que no se exija a las mujeres un examen de embarazo.

Artículo 33.- La Secretaría del Trabajo del Estado, impondrá una multa por el equivalente de 35 a 70 veces la Unidad de Medida y Actualización Vigente, a la persona física o moral que publique por cualquier medio informativo una oferta de trabajo en la cual restrinja el acceso a la oportunidad de trabajo por motivos de edad.

En caso de reincidencia, el infractor deberá ser multado con el monto que como máximo señala el párrafo anterior.

Artículo 34.- Los recursos que se recauden con motivo de la imposición de la multa anteriormente aludida, se destinarán a un fondo para la implementación de campañas de concientización y capacitación sobre discriminación laboral.

Artículo 35.- Los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado y los Municipios deberán designar un trabajador en cada fuente de trabajo para que sea la encargada o encargado de denunciar ante la Secretaría del Trabajo del Estado, cualquier acto de discriminación laboral por motivos de edad, embarazo o aspecto físico.

TRANSITORIO

ARTÍCULO ÚNICO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora.

En tal sentido, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 127 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, se solicita que el presente dictamen sea considerado como obvia resolución y se dispense el trámite de segunda lectura, para que sea discutido y decidido, en su caso, en esta misma sesión ordinaria.

**SALA DE COMISIONES DEL H. CONGRESO DEL ESTADO
"CONSTITUYENTES SONORENSES DE 1917"**

Hermosillo, Sonora, a 16 de abril de 2021.

C. DIP. ROSA ICELA MARTÍNEZ ESPINOZA

C. DIP. MARTÍN MATRECITOS FLORES

C. DIP. HIRAM LOMELÍ DUARTE

C. DIP. CARLOS NAVARRETE AGUIRRE

C. DIP. YUMIKO YERANIA PALOMAREZ HERRERA