



UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

“POLÍTICAS PÚBLICAS PROTECTORAS DEL DERECHO HUMANO LABORAL:
TRABAJADORES BUROCRÁTICOS TEMPORALES Y DE CONFIANZA DEL
ESTADO DE MICHOACÁN”

TESIS

QUE PARA OBTENER DEL GRADO DE MAESTRA EN DERECHO CON OPCIÓN
TERMINAL EN DERECHO ADMINISTRATIVO

SUSTENTA:

LIC. LUCERO GÓMEZ ALVARADO

DIRECTOR DE TESIS

DR. GUMESINDO GARCÍA MORELOS

MORELIA, MICHOACÁN, FEBRERO 2016

AGRADECIMIENTOS

Siempre he sido una persona creyente, es por ello que mi primer agradecimiento es a Dios, por todo lo bueno que me brinda en la vida y cada lección que me da en la misma.

A mi madre Irma Alvarado, quien siempre me inspira para ser una mejor persona, que ha sido mi motor, quien siempre me ha dicho, tú puedes, no te rindas, yo te apoyo, es ejemplo de fortaleza y me hace sentir orgullosa, no me alcanzara la vida para agradecerte todo lo que has hecho por mí, gracias madre, te amo.

A mi esposo Ricardo, que simplemente está ahí en el momento y lugar indicado, escuchándome, soportando mi mal genio, mi estrés y mis desvelos, gracias amor por tu paciencia, sin ti no lo habría logrado.

A mis suegros Lulú y Armando por sus atenciones y quererme como a una hija, por siempre hacerme sentir importante, por preocuparse por mis tareas, escucharme y cuestionarme, por esas tazas de café que alegran mis días, gracias.

A mi familia y amigos, gracias por siempre estar al pendiente, en las buenas y en las malas, por confiar en mí, ayudarme a ver mis virtudes y defectos.

A mi asesor y a todos mis maestros de la División de Estudios de Posgrado, por su paciencia, por todos sus conocimientos que humildemente comparten con cada uno de sus alumnos, quienes siempre tienen las palabras perfectas para el momento adecuado, mi agradecimiento y admiración para ustedes.

A mí querida Universidad, de la cual soy orgullosamente Nicolaita.

¡Gracias infinitas! ¡Gracias totales!

CONTENIDO

Resumen	VI
Abstract	VII
Introducción	VIII

CAPÍTULO PRIMERO

RECORRIDO HISTORICO DEL DERECHO HUMANO AL TRABAJO

1. Generalidades de los derechos humanos	1
1.1. Los derechos humanos a través de la historia	4
1.2. Derechos humanos en México	8
1.3. Clasificación de los derechos humanos	10
1.4. Derechos humanos de segunda generación	12
2. Derechos sociales definición e historia	14
2.1. Derechos sociales en México	21
2.2. Derecho al trabajo y derechos laborales	23
3. Derechos Humanos laborales	25

CAPITULO SEGUNDO

LEYES, TRATADOS Y ORGANISMOS LABORALES

1. Leyes Nacionales y Tratados Internacionales	29
1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	30
1.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos	36
1.3. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	40
1.4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	41
1.5. Pacto Internacional de los derechos económicos, sociales y culturales	42
2. Organización Internacional del Trabajo	45
2.1. Convenio de protección al salario	48

2.2.	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).....	50
2.3.	Convención Americana Sobre los Derechos Humanos.....	51
2.4.	Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.....	52
3.	Ley Federal del Trabajo.....	54
4.	Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo	56
4.1.	Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios	58
 CAPÍTULO TERCERO		
POLÍTICAS PÚBLICAS		
1.	El origen de las políticas públicas.....	62
1.1.	Conceptos básicos de políticas públicas.....	66
1.2.	Políticas públicas y gobierno	70
2.	Políticas Públicas en México	71
2.1.	Época actual de las políticas públicas.....	72
2.2.	Implementación de políticas públicas.....	73
3.	Contexto actual Michoacán políticas por generar	74
3.1.	Importancia de las políticas públicas.....	81
3.2.	Construcción de políticas públicas	82
 CAPÍTULO CUARTO		
DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA: POLÍTICAS PÚBLICAS MICHOACÁN		
1.	Plan Nacional de Desarrollo	85
1.1.	Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.....	87
1.2.	Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.....	89
2.	Plan de Estatal de Desarrollo 2008-2012	92
2.1.	Ejes Rectores.....	93

3. Plan de Desarrollo Integral del Estado de Michoacán 2012-2015	96
3.1. Ejes Rectores	96
3.2. Del Interinato, la intervención y sustitución	97
4. Michoacán está en ti: Silvano Aureoles Conejo 2016-2021.....	100
5. Violaciones detectadas de Derechos Humanos Laborales.....	101
5.1. Órgano jurisdiccional laboral burocrático	104
5.2. Otros Estados en materia laboral burocrática.....	106
Conclusiones.....	110
Propuestas	114
<u>Anexos</u>	118
Anexo 1 Información Secretaría de Finanzas	118
Anexo 2 Información Tribunal de Conciliación.....	124
Anexo 3 Información Tribunal de Conciliación	132
Anexo 4 Junta Local de Conciliación	138
Anexo 5 Contrato Laboral	143
Anexo 6 Contrato Laboral	147
Anexo 7 Encuesta	151
Anexo 8 Informe final de resultados de la encuesta.....	152
Anexo 9 Listado de Tratados y Convenios Internacionales ratificados por México	164
Fuentes de información	172

RESUMEN

Los derechos humanos son el conjunto de prerrogativas inherentes a todos los seres humanos y son señalados como los derechos mínimos indispensables que debe de tener una persona para su desarrollo, estos derechos, establecidos en la Constitución y en las leyes, serán abordados por lo que a el derecho humano al trabajo se refiere, que ha sido violentado a los trabajadores burocráticos denominados temporales y de confianza en el Estado de Michoacán y como dentro de las políticas públicas fortalecedoras del empleo que se pregonan y prometen durante las campañas electorales, dejan en el olvido a este sector de los trabajadores que sufren discriminación y violaciones laborales por parte del propio Estado en su carácter de patrón.

Es por ello, que se aborda de manera especial, como el Estado maneja un doble discurso, pregonando políticas públicas fortalecedoras del empleo, protección a los derechos humanos, igualdad, inclusión, así como una calidad de vida digna; cuando las cifras de despidos de trabajadores burocráticos entre una administración y otra es claramente notoria, en esta investigación se analizó el uso, desuso y violaciones de los derechos humanos laborales dentro de los trabajadores temporales y de confianza al servicio del gobierno del Estado de Michoacán, respecto de las políticas públicas que se han implementado en los tres últimos y diferentes gobiernos del Estado, para posteriormente concluir, con posibles alternativas para que el gobierno en turno y futuras administraciones salvaguarden los derechos laborales y erradiquen cualquier tipo de discriminación y violación de derechos humanos, mediante la generación de políticas públicas de trabajo acorde a los lineamientos establecidos en la Organización Internacional de Trabajo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Tratados Internacionales, cumpliendo con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad para garantizar, proteger, promover y respetar los derechos humanos.

Palabras clave: Políticas Públicas, Derechos Humanos, Trabajo, Temporal, Confianza.

ABSTRACT

The human rights are the set of prerogatives inherent in all the human beings and there are indicated like the indispensable minimal rights that a person must have for its development, these rights established in the Constitution and in the laws, will be tackled by what to the human right refers to the work, that it has been violent to the temporary named bureaucratic workpeople and of confidence in the State of Michoacán and as inside the fortifying public politics of the employment that are proclaimed and promise during the election campaigns, they stop in the negligence to this sector of the workpeople who suffer discrimination and labor violations on the part of the proper State in its boss character.

It is for it, that it is tackled in a special way, as the State handles a double speech, proclaiming fortifying public politics of the employment, protection to the human rights, equality, inclusion, as well as a worthy quality of life; when the numbers of dismissals of bureaucratic workpeople between an administration and other one is clearly well-known, in this investigation there was analyzed the use, desuetude and labor human rights violations inside the temporary workpeople and of confidence to the service of the government of the State of Michoacán, with regard to the public politics that have been implemented in three last and different governments of the State, later to conclude, with possible alternatives so that the government in shift and future administrations safeguard the labor law and eradicate any type of discrimination and human rights violation, by means of the generation of public politics of work according to the lineaments established in the International organization of Work, the Political Constitution of the Mexican United States and International Treaties, expiring with the beginning of universality, interdependence, indivisibility and progressiveness to guarantee, to protect, to promote and to respect the human rights.

Key words: Public politics, Human rights, Work, Storm, Confidence.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación da una visión y análisis, sobre el actuar del Gobierno del Estado de Michoacán como prestador de derechos sociales y garantista de derechos humanos, y como este no ha intervenido debidamente mediante la acción de políticas públicas para garantizarlos, específicamente los derechos humanos laborales, el cual es inherente a todos los trabajadores, sin embargo en la presente investigación, únicamente nos avocamos a los trabajadores temporales y de confianza al servicio del Gobierno del Estado de Michoacán; esto durante los tres últimos periodos de gobierno, de donde emanaron gobernadores correspondiente uno al Partido de la Revolución Democrática (PRD), la administración perteneciente al Partido Revolucionario Institucional (PRI), para finalizar nuevamente con Partido de la Revolución Democrática (PRD), esto con la finalidad de comprobar si las acciones realizadas por gobernantes de partidos de oposición, fueron ejecutadas conforme a derecho, con apego a lo estipulado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, observando, protegiendo y garantizando derechos humanos laborales, reconocidos también por diversos Tratados Internacionales de los cuales México forma parte.

Se aborda el caso de los trabajadores burocráticos temporales y de confianza dependientes del ejecutivo estatal, sus condiciones laborales, la inestabilidad laboral y la problemática que representa el fin de una administración y comienzo de una nueva de partido político diferente, para quienes los derechos humanos laborales parecieran pasar inadvertidos, dado el índice de desempleo que se genera de una administración a otra y que en el transcurso de esta investigación será expuesto.

Primeramente se comenzó por señalar terminología de interés que es usada dentro de la investigación, como son los derechos humanos, derechos sociales y políticas públicas, realizando una breve semblanza de cada uno de estos temas que se abordan en la investigación para así llegar finalmente a la situación actual de los trabajadores burocráticos en el Estado.

En este sentido, esta investigación pretende demostrar, que han existido y existen violaciones a los derechos humanos laborales de los trabajadores temporales y de confianza del gobierno del Estado de Michoacán para los cuales no se han implementado las acciones necesarias para erradicar cualquier tipo de violación a sus derechos laborales, y posteriormente elaborar políticas públicas enfocadas en garantizar los derechos protegidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, estableciendo las estrategias y alternativas mediante organismos y acciones a casos concretos, para lograr una política eficaz y con una visión desde abajo, acorde a las necesidades reales que viven los trabajadores burocráticos, tomando como estandarte la protección de los derechos humanos laborales, y todo lo que de este derecho deriva, para de esta manera dar la pauta, de un enfoque de políticas públicas productivas en materia de trabajo, pues es el Estado quien tiene la obligación de garantizar la total protección de los derechos consagrados por la Constitución, generando las condiciones óptimas para el desarrollo y bienestar de los Michoacanos mediante la protección y fortalecimiento de los derechos humanos laborales, por medio de políticas públicas y con la aplicación efectiva de las leyes.

CAPÍTULO PRIMERO

RECORRIDO HISTORICO DEL DERECHO HUMANO AL TRABAJO

Sumario: 1. Generalidades de los derechos humanos. 1.1. Los derechos humanos a través de la historia. 1.2. Derechos humanos en México. 1.3. Clasificación de los derechos humanos. 1.4. Derechos humanos de segunda generación. 2. Derechos sociales definición e historia. 2.1. Derechos sociales en México. 2.2. Derecho al trabajo y derechos laborales. 3. Derechos humanos laborales.

Todo cuanto rodea al ser humano tiene un significado, un principio y un porqué de su existencia, así mismo, el amplio mundo del derecho, y sus múltiples interpretaciones, por ello se considera de suma importancia, iniciar esta investigación, primeramente identificando, visualizando y definiendo la terminología que se considera de interés y que en el presente trabajo se aborda, así como su evolución y trascendencia, comenzando por definir primeramente ¿qué son los derechos humanos?, debido a que esta investigación está enfocada a los derechos humanos laborales, para que este derecho sea realmente incluido dentro de las políticas públicas, es así, que si bien es cierto en la actualidad los derechos humanos son más conocidos y pronunciados en todo el mundo, también lo es, que siguen siendo desconocidos para un gran sector de la población, pese a la importancia y trascendencia que se ha dado a estos desde sus inicios con la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948 y hasta nuestros tiempos, que sin duda constituyen los derechos reconocidos más importantes inherentes al ser humano en la historia.

1. GENERALIDADES DE LOS DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos hoy en día constituyen parte esencial del ser humano, debido a esto, comenzaremos por señalar algunas definiciones conceptuales que en lo particular, dejan en claro y perfectamente entendido ¿qué son? y ¿para qué sirven?, iniciando así con la definición que aporta la Comisión Nacional de Derechos Humanos, definiéndolos de la siguiente manera:

“Los derechos humanos son el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada. Estos derechos, establecidos en la Constitución y en las leyes, deben ser reconocidos y garantizados por el Estado.”¹

Al hablarse de prerrogativas y que son inherentes a las personas, se debe entender a estos derechos como privilegiados y vitales, dentro del desarrollo del cualquier ser humano, que vive y convive, dentro de un ambiente social, y aun cuando no se encuentre incluido en la sociedad, dándose a estos derechos un carácter preponderante, la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 1º ...que todas las personas gozaran de los derechos humanos reconocidos en ella y en todos los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así también obliga a las autoridades en el ámbito de sus competencias para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Por tanto, siendo reconocidos los derechos humanos dentro de nuestra carta magna, es compromiso del Estado hacer que estos se perciban en todos los ámbitos y esferas de la vida, ya que se trata de derechos fundamentales y universales.

Así pues, el jurista Jesús Rodríguez y Rodríguez define a los derechos humanos como: el “Conjunto de facultades, prerrogativas, libertades y pretensiones de carácter civil, político, económico, social y cultural, incluidos los recursos y mecanismos de garantía de todas ellas, que se reconocen al ser humano considerado individual y colectivamente.”²

Cabe hacer mención, que en esta definición se manejan aspectos que se consideran relevantes de señalar, debido a que no solo se refiere a los derechos civiles y políticos, puesto que hace referencia a pretensiones de carácter

¹ Comisión Nacional de Derechos Humanos (en línea) “¿Qué son los derechos humanos?” 17 de Octubre 2014, disponible en: www.cndh.org.mx/Que_Son_Derechos_Humanos.

² Rodríguez y Rodríguez, Jesús, “Enciclopedia jurídica latinoamericana”, en Contreras Coria, J. Jesús, *Derechos humanos*, México, Porrúa, 2006, p. 635.

económico y social, que constituyen parte fundamental dentro de los derechos humanos laborales, mismos que más adelante serán abordados de manera especial, y que constituyen parte esencial dentro de la presente investigación, debido pues a que no deben quedar solo en aspiraciones, sujetándose su efectividad a las condiciones y/o posibilidades de cada Estado o Nación.

José R. Padilla menciona en su definición conceptual que los derechos humanos son:

“Derechos que protegen o tutelan a las personas en lo más íntimo y valioso de su existencia. Se trata de aquellos derechos básicos que sirven de fundamento entre las personas y el Estado.”³ Este concepto trae consigo la relación de las personas (por el derecho natural que les corresponde) y el Estado en su facultad de garante que no debemos dejar de lado, pese a las restricciones en materia de derechos humanos que se manejan, pero que en el tema que nos ocupa, no afecta ni tiene el argumento para restringir.

Antonio Pérez Luño señala que:

“Los Derechos Humanos son un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humana, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional.”⁴

En síntesis, dadas las definiciones conceptuales aquí plasmadas, y de las cuales tienen en común denominador la preponderancia de los derechos humanos, las condiciones mínimas para un nivel de vida digno y la intervención del Estado para su protección, es que se considera desde un punto de vista muy personal, que todas las definiciones de derechos humanos, debe englobarse cada uno de estas acepciones, por tanto entenderemos por derechos humanos, todos aquellos derechos naturales, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales que cubren y protegen al ser humano como individuo de una sociedad y aun cuando este se no se encuentre inserto en la misma, que convive dentro de un

³ Padilla C. José R, *Derechos humanos y sus garantías constitucionales*, 2ª. Ed., México, Porrúa, 2012, p.13.

⁴ Cfr. Pérez Luño, Antonio, *Los derechos fundamentales temas claves de la constitución española*, 3er. Ed., Tecnos, Madrid, 1988, p.46, Rodríguez Olvera, Oscar, *Teoría de los derechos sociales en constitución abierta*, Comares, Granada, 1988, p. 359.

Estado, que lo faculta y dota de lo mínimo vital para desarrollarse de manera digna y respetable, obligándose a protegerlos con mecanismos efectivos para su pleno goce y disfrute.

1.1. LOS DERECHOS HUMANOS A TRAVÉS DE LA HISTORIA

Los Derechos Humanos, son un tema que se encuentra hoy en día más presente que nunca, y con más frecuencia se apela a ellos ante las arbitrariedades y violaciones que repercuten en estos derechos inherentes al ser humano; sin embargo, para que la humanidad pudiese llegar a este punto, fue necesario que ocurrieran diferentes acontecimientos históricos sociales, que han marcado de manera significativa la historia y la condición que hoy tiene el ser humano.

A través de la historia se han contado los múltiples sucesos de los que el ser humano ha sido partícipe, la desigualdad entre las personas ha sido notoria desde el principio del tiempo, dichas desigualdades han traído consigo guerras y muertes que han marcado el rumbo de la humanidad, de esta manera, es que primeramente y gracias a los ideales de unas cuantas personas surge la idea de libertad e igualdad entre los hombres, una igualdad que nos acerque a los más parecido de una vida digna y plena, donde todos gocen de los derechos mínimos por lo que tanto se ha luchado y tanta sangre se ha derramado.

En este sentido, daremos una breve semblanza sobre el génesis de los derechos humanos, señalando los acontecimientos más significativos que dieron origen a que en este momento, una gran parte de la población mundial goce de ellos y que garantizan lo indispensable para la dignidad humana, aun cuando lamentablemente, todavía exista un considerado número de personas que son víctimas de la escasa o nula protección de los mismos, en los que pareciera ser más un discurso que una realidad.

Los primeros antecedentes de los que se tiene registro, datan del año 539 a.C. En Babilonia con el denominado cilindro de Ciro, el cual estaba inscrito en un cilindro de madera por el Rey Ciro el grande, este monarca persa, durante la conquista a Babilonia realizó una declaración de libertad para todos aquellos que tenían la calidad de esclavos, de la misma manera respetaba las creencias

religiosas, posteriormente la idea de los derechos humanos fue difundida a india, Grecia y Roma,⁵ este es sin duda el primer registro histórico de una declaración de derechos humanos, por un monarca que fue respetado y reconocido inclusive en la misma biblia.

Otro antecedente que reconoce lo que hoy conocemos como derechos humanos lo fue, la Carta Magna en 1215, misma que tiene su génesis por las violaciones a las leyes de Inglaterra, que el entonces Rey Juan realizaba, por lo que los súbditos lo obligaron a firmar la Carta Magna, la cual contenía derechos de propiedad, debido proceso e igualdad ante la ley⁶, derechos que años después serían reconocidos en los derechos humanos de primera generación.

De la misma manera uno de los antecedentes más reconocidos es la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano que inicia durante la Revolución Francesa, y fue inspirada por Montesquieu y la declaración de independencia de Estados Unidos de América, durante el año de 1789, en el cual se plasma que “la ignorancia, el olvido o el desprecio de los derechos del hombre son las únicas causas de los males públicos y de la corrupción de los gobiernos”⁷ en cuyo texto se abordan derechos naturales e imprescriptibles del hombre como son los de libertad, igualdad, propiedad, seguridad, resistencia a la opresión, así como al debido proceso.

Sin duda cuando más oscuro se encuentra el camino y se piensa que se ha tocado fondo sin haber solución, es cuando se permite ver y analizar las cosas con mayor claridad, siendo pues que no se puede estar peor de lo que ya se ha estado, desafortunadamente tuvieron que padecerse dos guerras mundiales para que la humanidad se uniera y proclamara la paz, por lo cual durante la primera guerra mundial entre (1914-1918), surge la Sociedad de las Naciones,⁸ de los horrores de la segunda guerra mundial (1939-1945), después de los millones de

⁵ United for Human Rights, “A Brief History of Human Rights”, 27 de Diciembre de 2014, disponible en: <http://www.humanrights.com/what-are-human-rights/brief-history/cyrus-cylinder.html>.

⁶ *Idem*.

⁷ Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, 27 de diciembre de 2014, disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/22/pr/pr19.pdf>

⁸ Sociedad de las Naciones, 27 de diciembre, <http://www.mgar.net/soc/onu.htm>, también conocida como la liga de las naciones, creada una vez finalizada la primera guerra mundial el 28 de junio de 1919 su objetivo principal era el establecer la paz y reorganizar las naciones una vez que finalizó la guerra.

víctimas fatales que perecieron de manera cruel y despiadada en manos de sus semejantes, como lo fue en Alemania por los miles de judíos que fueron enviados a campos de concentración y asesinados sin ningún tipo de contemplación, así también los millones de civiles que se encontraron bajo el fuego cruzado de quienes fueron partícipes de los ataques bélicos más grandes de la historia⁹, es que se hace notar la necesidad de restablecer la paz entre las naciones pero sobre todo entre los hombres, y no volver a cometer crímenes de lesa humanidad, por lo que surge una comisión encabezada por Eleonor Roosevelt, esposa del entonces presidente de los Estados Unidos Franklin Roosevelt, de la misma manera aparece en escena la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el año de 1945¹⁰, con el propósito de no volver a repetir una experiencia tan degradante para la humanidad, como lo fueron la primera y la segunda guerra mundial, “la carta de las naciones unidas busca prevenir las atrocidades de las guerras mediante una adecuada distribución técnica de la fuerza económica, política y militar; en pocas palabras tiene por finalidad lograr la configuración de un “nuevo sistema internacional” estructurado a través del Derecho.¹¹

Así pues, es entonces expedida el 10 de Diciembre de 1948 la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, donde se plasman los derechos que todos los seres humanos sin distinción deben gozar en plenitud.

Dentro de los treinta artículos que comprenden dicha Declaración se encuentran plasmados derechos de libertad e igualdad, derecho a la vida, a la seguridad de la persona, prohíbe las torturas y tratos inhumanos, se da reconocimiento de la personalidad jurídica, derecho a la protección de la ley, el derecho de recurrir a un amparo en caso de que alguno sus derechos sean violentados, el cual constituye el granito de arena que aportó el jurista y filósofo mexicano Antonio Gómez Robledo¹², derecho a un juicio justo, al libre tránsito, a la

⁹ Enciclopedia del holocausto, 22 de Noviembre 2015, disponible en: <http://www.ushmm.org/wlc/es/article.php?ModuleId=10007799>.

¹⁰ Naciones Unidas, “Historia de las Naciones Unidas”, junio de 2015, disponible en: <http://www.un.org/es/sections/history/history-united-nations/index.html>.

¹¹ Ramírez García, Hugo Saúl y Pallares Yabur, Pedro de Jesús, *Derechos humanos*, México, Oxford, 2012, p.4.

¹² Estrada Sámano, José Antonio, *Notas sobre filosofía del derecho*, Morelia, Mich, Morevallado editores, 2002, p.65.

presunción de inocencia, el derecho a una nacionalidad, derecho de propiedad, libertad de pensamiento, conciencia y religión, entre otros que son de igual importancia, se encuentra en el artículo veintitrés, el derecho al trabajo, un trabajo con condiciones satisfactorias y protección contra el desempleo, este precepto constituye de los derechos más sobresalientes para efectos de la presente investigación.¹³

Por consiguiente, no hay lugar a dudas que dentro de los principales objetivos de esta valiosa aportación, es consagrar la libertad y la dignidad de todos los seres humanos, sobre todo aquel que intente menoscabar estos derechos que son inalienables, imprescriptibles e irrenunciables a todos los seres humanos. Del mismo modo claramente en los considerandos se establece que todas las naciones deben esforzarse para lograr la plena consagración de estos derechos a todos los individuos, es así que se considera una obligación el velar por que se cumplan cabalmente, promoviéndolos a través de la educación y mejores instrumentos de protección.

El maestro José Antonio Estrada Sámano dice que “Toda injusticia grave, cometida en un país. Ofende en todo el globo-por ser internacional-y de consuno, al Derecho y a toda la Humanidad”,¹⁴ paradójicamente el lugar donde surge la creación de la Organización de las Naciones Unidas y los principales precursores de la declaración universal, es una nación que violenta los derechos humanos, quedando pues como se comentaba anteriormente, en una carta de buenos deseos y un discurso más, para muchos de los seres humanos quienes siguen siendo vulnerados por estados represores, a quienes pareciera ser insuficiente todos los años de lucha por el reconocimiento de los derechos humanos.

No obstante, cabe reconocer también, que en definitiva hay un gran avance en cuanto al cumplimiento y reconocimiento de los derechos humanos, debido al gran auge y a organismos internacionales protectores de los mismos, que poco a poco proliferan en ámbito del derecho y de no tenerlos a tenerlos aun cuando hay

¹³ Declaración universal de los derechos humanos, Enero-diciembre de 2015, disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

¹⁴ Estrada Sámano, José Antonio, *Op. cit.*, nota 12, p.66.

quienes se resisten a su cumplimiento, es el mayor regalo que pudo hacer la humanidad para sí mismos.

En definitiva se dice que los grandes cambios representan grandes retos y el reto más grande de cada país que ratifico esta declaración, es lograr la efectiva protección de los derechos humanos reconociendo siempre la dignidad de la persona, siendo lo más valioso que nos pertenece.

Actualmente la declaración de derechos humanos se encuentra firmada por 192 naciones, quienes en sus constituciones han plasmados los derechos humanos, entre dichas naciones se encuentra México, siendo un país que pareciera se resiste a reconocerlos en la práctica.

1.2. DERECHOS HUMANOS EN MÉXICO

Uno de los antecedentes más trascendentes y de importancia de los derechos humanos en México, es el que se encuentra con Francisco Suarez y Bartolomé de las Casas al defender los derechos de los indígenas exigiendo igualdad y reconociendo el raciocinio de ellos, defendiendo los derechos naturales.

A continuación se en listan cronológicamente los antecedentes de lo que hoy son los derechos humanos en México.

- Constitución de Apatzingán de 1814 basada en los Sentimientos de la Nación donde se reconocen derechos fundamentales del hombre, se prohíbe la esclavitud, desaparece las castas, la tortura, reconoce derechos de propiedad y el compromiso con las causas sociales.
- Constitución de 1824 establece principios políticos y libertades, apegándose al principio de igualdad, derechos de propiedad y seguridad jurídica.
- Siete Leyes constitucionales de 1836 consagra garantías individuales, sin embargo es intolerante a la libertad religiosa y sigue manteniendo privilegios.

- Bases Orgánicas de 1843 en esta se condena la esclavitud, se da la libertad de imprenta y opinión, libertad de tránsito, se reconoce la propiedad privada
- El Acta Constitutiva y de reformas de 1847, se establece la vigencia de la constitución de 1824, dada la situación histórica que atravesaba el país en ese momento, lo novedoso de esta acta es que se establecía el amparo de los tribunales para el ejercicio y protección de sus derechos.
- Constitución de 1857 prevalecen las ideas de igualdad y libertad, en ella se reconoce por primera vez que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales.
- Constitución de 1917 reconocida por ser una nueva constitución que recoge derechos sociales y en su título primero de las garantías individuales lo que casi 100 años después serian nombrados Derechos Humanos, establece derechos de libertad, educación, igualdad, libertad y seguridad jurídica.¹⁵

En 1989 se creó la Dirección General de Derechos Humanos, el 6 de Junio de 1990 se crea la Comisión Nacional de Derechos Humanos en México y la figura del Ombudsman, en 1992 se constituye como organismo descentralizado, hasta 1999 que se otorga su autonomía, su protección fue elevada a rango constitucional el 28 de Enero de 1992, la necesidad de crear este organismo se da por la urgencia de un organismo en México que atendiera las violaciones a los derechos básicos fundamentales de los ciudadanos contra las arbitrariedades e injusticias del Estado.¹⁶

Más de 200 años transcurrieron para que en México fueran reconocidos los derechos humanos como tales, fue hasta Junio de 2011 que la constitución es reformada modificando el apartado de Garantías Individuales, al nombre *De los Derechos Humanos y sus Garantías*.

¹⁵Álvarez Lara, Rosa María, "Panorama de las garantías individuales" en Moreno Bonett, Margarita y González Domínguez, María del Refugio (coord.), *Génesis de los derechos humanos en México*, México, UNAM, 2006, pp.27-41.

¹⁶ Comisión Nacional de Derechos Humanos, "Antecedentes", 13 de Septiembre 2015, disponible en: <http://www.cndh.org.mx/Antecedentes>

Mucho se especula si en México es una realidad ya los derechos humanos, dados los múltiples acontecimientos ocurridos en la actualidad, en los que las personas se preguntan ¿dónde está aquello que tanto se pregona? , sin lugar a dudas, una cosa es el discurso y otra la cruda realidad, siendo que la realidad rebasa de sobremanera la teoría, dentro de la historia de México se cuenta con una trayectoria de lucha constante, que hace preguntarse si realmente hay protección a estos derechos universales, que actualmente, siguen sin ser totalmente efectivos, en algunos ámbitos y aspectos de la vida cotidiana, para los que pareciera ser invisibles.

Por tanto, es sumamente importante, alzar la voz, hacer que los perciban aquellos que todavía desconocen sus derechos humanos y hacerles ver, cuando alguien violenta alguno de ellos, por mínimo o insignificante que pareciera ser.

1.3. CLASIFICACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Una vez plasmadas las diferentes definiciones conceptuales de los derechos humanos, así como el breve recorrido histórico de los derechos humanos en el mundo y en México, es momento de adentrarse a cuales son los derechos que los conforman, de acuerdo a los organismos nacionales e internacionales y dando continuidad a la definición que se dio líneas arriba, la división de los derechos humanos consta de tres generaciones, inclusive hay quienes utilizan una cuarta generación; sin embargo, únicamente haremos mención de tres generaciones, por consiguiente, que la primera generación comprende los derechos civiles y políticos, la segunda generación está integrada por los derechos económicos, sociales y culturales, y la tercera generación de los derechos humanos son los derechos de los pueblos o de solidaridad, dicha división es la misma que realiza la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización de los Estados Americanos (OEA) y es adoptada por la mayoría de los países que forman parte de estas organizaciones.

Es así, que los derechos civiles y políticos, son los derechos que se otorgan y corresponden a cada individuo dentro de una sociedad para poder desenvolverse dentro del Estado, mientras que en los derechos económicos,

sociales y culturales pertenecientes a la segunda generación y de los cuales se da mayor énfasis a esta clasificación, debido a que forman parte trascendental dada la naturaleza de esta investigación, podemos decir; que si bien es cierto se ha dado mayor difusión y relevancia en los últimos tiempos a estos derechos, existe una gran confusión sobre los mismos, siendo así que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha señalado que existe un gran desinterés por parte de la sociedad, debido a la gran variedad de interpretaciones que se tienen de estos derechos de país en país, por lo cual la Organización de las Naciones Unidas, plasmo dentro de diversos medios informativos la manera de hacer ver y entender de manera clara y concisa a las preguntas más frecuentes sobre ¿que son exactamente los derechos económicos, sociales y culturales?.

La Organización de las Naciones Unidas, señala que los derechos económicos, sociales y culturales, son los derechos humanos relacionados con el lugar de trabajo, la seguridad social, la vida en familia, la participación en la vida cultural, el acceso a la vivienda, la alimentación, el agua, la atención a la salud y la educación, y ya que pueden expresarse de manera diferente según los países e instrumentos, existe una lista básica la cuales incluyen, los derechos de los trabajadores, el derecho a la seguridad social y a la protección social, la protección de la familia y la asistencia a esta, el derecho a un nivel de vida adecuado, el derecho a la salud, el derecho a la educación y los derechos culturales, siendo todos estos derechos humanos, los cuales contienen libertad frente al Estado y libertad a través del Estado.¹⁷ Son derechos humanos inherentes, inalienables e imprescriptibles a todos los seres humanos, corresponden a todas las personas por la simple y sencilla razón de serlo y los dota de atribuciones de manera individual y/o colectiva, cuyo fin último es y será siempre lograr alcanzar una mejor calidad de vida.

La ultima y no menos importante clasificación son los derechos de tercera generación la cual “se forma por los llamados derechos de los pueblos o de solidaridad, surgen en nuestros tiempos como respuesta a la necesidad de

¹⁷ Oficina del alto comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos (en línea), *Preguntas frecuentes sobre los derechos económicos, sociales y culturales*, (PDF), ref. 17 de Octubre 2014, disponible en internet: www.ohchr.org/Documents/Publications/FS33_sp.pdf

cooperación entre las naciones, así como de los distintos grupos que las integran.”¹⁸ en esta clasificación se encuentran también el derecho a vivir en un ambiente sano.

Cabe recalcar que pese a la clasificación que existe entre primera, segunda y tercera generación, debe darse la misma relevancia a cada uno de estas clasificaciones, pues no se debe tratar solo de una jerarquía, cierto es que existen derechos como el derecho a la vida que se consideran primordiales, sin embargo la relevancia de los derechos humanos no depende de la clasificación por jerarquía, si no por el orden en cómo fueron surgiendo dadas las condiciones y necesidades de la sociedad, razón por la cual surgen los máximos derechos fundamentales del ser humano, y por los que tanto se ha luchado por su reconocimiento.

Ahora bien, el tema que se desarrolla en esta investigación, está enfocado a los derechos humanos de segunda generación, los derechos económicos, sociales y culturales, que abarcan el derecho a recibir educación, laica, gratuita y de calidad, el derecho a la seguridad social, derecho a la salud, seguridad pública, salario justo, vivienda digna y el derecho al trabajo entre otros; sin embargo, el derecho al trabajo es el que más nos interese en este momento, puesto que se considera un derecho humano fundamental, dentro de la vida de una persona, es un derecho humano derivado de los derechos sociales, cuya historia y nacimiento en nuestro país se hizo presente.

1.4. DERECHOS HUMANOS DE SEGUNDA GENERACIÓN

Los derechos humanos de segunda generación que comprenden los derechos económicos, sociales y culturales, tienen un valor no solo individual, puesto que no solo competen al individuo, sino a una colectividad, en el desarrollo de una sociedad que se encuentra organizada.

Surgen en el siglo XX después de la segunda guerra mundial ante las adversidades sociales a las que los seres humanos se enfrentaban, aun que

¹⁸ Aguilar Cuevas, Magdalena, “Las tres generaciones de derechos humanos”, (en línea), México, ref. 17 de Octubre 2014, p.93, disponible en internet: www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/30/pr/pr20.pdf.

anteriormente durante el siglo XIX ya se veía la constante lucha de obreros y campesinos por mejores condiciones de vida, una de las características de esta generación es precisamente que se trata de una cuestión social que requiere de esfuerzos, gastos, previsión y planificación,¹⁹ es decir se ocupan de factores externos para su completo disfrute y garantía de los mismos, mediante la participación del Estado, quien debe en todo momento crear las condiciones óptimas y necesarias para la efectiva satisfacción, protección y garantía de los derechos que en esta generación se contemplan, como lo es el derecho humano al trabajo, que también denominaremos derechos humanos laboral. El derecho al trabajo, tiene condiciones y aspectos específicos, no solo es un derecho a trabajar por trabajar, si no que esta actividad denominada trabajo nos dignifique como personas, y en cuya palabra dignidad se debe entender todo aquello que se relacione a los mínimos estándares para una vida de calidad.

Por otro lado, al respecto de esta categoría, su pleno goce y disfrute queda sujeto a las posibilidades económicas y sociales de las naciones, que deben proporcionar los instrumentos necesarios para su protección, debido a que puede resultar un tanto complejo cumplir con las normas y parámetros de otros países de primer mundo cuya estabilidad económica y social es estable, de tal suerte que en el mismo Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece en su artículo segundo párrafo primero que cada uno de los Estados se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.

En este sentido, en la opinión del Maestro Juan Carlos Silva Adaya quien al respecto señala que hay una equivocada interpretación en la que la determinación de recursos de un Estado determina su atención, dependerá de los recursos que

¹⁹On'Etambalako, Wetshokonda, Jean Cadet Odimba, *El reconocimiento e incorporación de los derechos humanos en las constituciones de las américas*, México, Prometeo editores, 2010, p.132.

se quieran destinar a estos derechos,²⁰ se concuerda totalmente debido a que su eficacia estará pues condicionada a los recursos económicos que se dispongan para la garantía de los derechos sociales, llámensele educación, seguridad social o trabajo, justificación que los estados ponen, dando prioridad a otro tipo de derechos e inclusive actividades que consideran primordiales, el jurista Jorge Roberto Ordoñez Escobar, realizó un ensayo denominado la Justiciabilidad de los derechos sociales en México 90 años con obstáculos, en el que señaló que la efectividad de los derechos sociales, se ve condicionada a diversos factores, y que aun cuando México fue el primero en reconocer derechos sociales en su constitución no se logra crear un mecanismo efectivo de garantía para ellos, debido a las trabas que durante años el Estado y las misma sociedad ha ido imponiendo.²¹

De tal suerte que dada la situación de la nación mexicana y trasladándolo al contexto actual que vive el Estado de Michoacán, en el cual se encuentra basada esta investigación y que en estos momentos se sostiene una deuda que a ciencia cierta no se logra especificar, resulta lógico pensar que el Estado aparentemente se encuentra limitado y utilizará como excusa, su condición, para no lograr un mínimo nivel de desarrollo, protección y efectividad de los derechos sociales, y por ende, el derecho humano al trabajo.

2. DERECHOS SOCIALES DEFINICIÓN E HISTORIA

Los derechos sociales forman parte de los múltiples términos que no han sido fáciles de precisar, como lo ha sido el propio derecho, siendo así, que ha sido analizado, tanto por sociólogos como por juristas, teniendo definiciones y visiones diferentes, sin poder unificar de manera general una definición universal, aun cuando las diferentes concepciones, no se encuentran fuera de la realidad ni

²⁰ Silva Adaya, Juan Carlos, "La exigibilidad de los derechos humanos de segunda generación", en Ávila Ortiz, Raúl y Gil Rendón, Raymundo, (coord.), *Derecho y cultura, derechos humanos y culturales*, México, Órgano de divulgación la academia mexicana para el derecho, la educación y la cultura a.c. 2003, t.II, p.98-99. Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derycul/cont/8/ens/ens6.pdf>.

²¹ Ordoñez Escobar, Jorge R. "La Justiciabilidad de los derechos sociales en México 90 años con Obstáculos", México, SCJN, disponible en https://www.scjn.gob.mx/Transparencia/Lists/Becarios/Attachments/185/Becarios_183.pdf.

son tan distintas entre ellas, a lo largo de la historia han surgido nuevas y numerosas interpretaciones, dada la naturaleza de los hechos y evolución de la misma humanidad.

Tanto juristas como personas ajenas al derecho, sabemos que la palabra “derecho” es un término que está íntimamente ligado a la justicia o al menos lo relacionamos a ella, en el caso de los derechos sociales, no se puede asegurar que se les haga plenamente justicia, siendo que solo se aspira a llegar a ella, como decía Ulpiano, dándole a cada quien lo que le corresponde, aun así, dadas las circunstancias en que vive el pueblo mexicano y en particular el Estado de Michoacán, estos derechos solo han quedado en un catálogo buenas intenciones y depende de las presentes y futuras administraciones, que se genere un verdadero cambio, y en la medida de sus posibilidades hagan efectivos los mínimos derechos indispensables, empezando de lo particular a lo general, y se apeguen a lo estipulado y plasmado en las leyes, tratados internacionales y organismos internacionales, para su máxima protección.

Dando continuidad a la terminología que se considera de interés, los derechos sociales, para Federico Jorge Gaxiola Moraila, jurista de la Escuela Libre de Derecho son: “el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con otras clases sociales, dentro de un orden jurídico.”²²

Esta definición conceptual maneja la existencia de un grupo socialmente débil, siendo el trabajo un derecho social; no deja lugar a duda, que la clase trabajadora representa un grupo débil y que ha sido vulnerado socialmente a lo largo de la historia, con un sin número de violaciones por parte de quienes ejercen el poder capitalista dentro del Estado e inclusive por el mismo Estado, cuyos derechos reconocidos continúan día a día siendo una lucha constante.

Carlos García Oviedo ilustre jurista Español señaló que:

²² Gaxiola Moraila, Federico Jorge, *op. cit.* nota 2, p.575.

“El derecho social es el derecho al trabajo y de la previsión social por considerar que estas instituciones han brotado de la necesidad de resolver el llamado problema social, y por el carácter ético y social de la legislación moderna.”²³

Esta definición llama mucho la atención debido a la exactitud y delimitación de los derechos sociales que nos interesa, la cual llega a uno de los temas centrales de esta investigación y que en tiempos modernos ha significado una de las problemáticas más significativas que enfrenta el gobierno Nacional como Estatal, al no poder dotar de manera suficiente a todos los gobernados del derecho humano al trabajo digno.

M. Mazziotti señala que:

El derecho social es el derecho general de cada ciudadano a participar en los beneficios de la vida asociada. Se refleja en derechos específicos a determinadas prestaciones directas o indirectas por parte de los poderes públicos, y en un sentido objetivo, el derecho social es el conjunto de normas a través de las cuales el Estado lleva a la práctica su función equilibradora y moderadora de las disparidades sociales.²⁴

De acuerdo a las contribuciones conceptuales anteriormente plasmadas, se llega a la siguiente conclusión: los Derechos Sociales forman parte importante dentro de los derechos humanos, los cuales dotan al ser humano de un conjunto de prerrogativas protegidos por el poder público, que le permitan el acceso a los benefactores básicos para obtener condiciones económicas, bienestar y calidad de vida digna para él y toda una colectividad de la cual forma parte.

Dentro de los derechos sociales, se encuentra el derecho al trabajo, como un derecho humano, se considera importante señalar como un concepto de trabajo lo estipulado por el artículo 3º. De La Ley Federal del Trabajo el cual sostiene que el trabajo es un derecho y un deber social. No un artículo de comercio. Haciendo la aclaración de que dicho artículo que fue reformado en el año 2012 ha dejado desprotegido a los trabajadores y a los familiares de este, a pesar de que considera que es un derecho de todas las personas, elimino las

²³ Cfr. García Oviedo, Carlos, Tratado elemental de derechos sociales, 2ª. Ed., Madrid, 1946, en Rodríguez Olvera, Oscar, *Teoría de los derechos sociales en constitución abierta*, Comares, Granada, 1988.

²⁴ Cfr. Mazziotti, M. *Diritti Sociali*, en Enciclopedia de Diritto Vol. XII Giufré, Milán, 1964, en Rodríguez Olvera, Oscar, *Teoría de los derechos sociales en constitución abierta*, Comares, Granada, 1988.

partes fundamentales de este derecho, que contemplaba el hecho de ser suficientemente remunerador, entendiéndose como bien pagado.

Ahora bien, el trabajo es la acción física o mental que realiza un individuo, es decir, cómo se desempeña el hombre en una actividad, un término ambiguo, que se trata de desenredar al encontrarse con una palabra conocida por todos, pero no precisamente definida por las leyes protectoras de este derecho, de una manera concreta, clara y sencilla.

La Ley Federal del Trabajo entiende al trabajo, como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Debido a la ambigüedad del término “trabajo” puede resultar un tanto complejo de definir, de tal suerte que ni la misma Constitución, ni la Ley Federal del Trabajo señala una definición en específico, aun cuando se trata de un derecho reconocido como humano, en este caso, el trabajo siempre va relacionado o asociado con una remuneración económica conocido como salario, y se considera una falta grave que siendo la Ley Federal de Trabajo un instrumento de defensa del trabajador, no mencione una definición conceptual, y tenga que ser explicado en publicaciones especiales que son comentadas por juristas conocedores del tema.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º segundo párrafo, como se comenta párrafos arriba, entiende por trabajo: toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Para el Jurista Benito Pérez, el trabajo es algo propio de la vida humana, es una condición de humanidad, el hombre trabaja cuando crea algo útil transformando la energía de sus músculos o la potencia del propio cerebro en un bien económico.²⁵ Se coincide con esta definición debido a que es un poco más cercana a la realidad cuando manifiesta que transforma la energía de un cuerpo a

²⁵Pérez, Benito, *Derecho del Trabajo*, (en línea), Argentina, Astrea, 1982, pp. 71-72, Disponible en : <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1565/7.pdf>

un bien económico, ya que uno de los principales fines del trabajo es conseguir mediante su esfuerzo y desgaste físico e intelectual una remuneración en dinero.

Carlos Marx consideraba que el trabajo,

Es un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en el que este se realiza, regula y controla mediante su propia acción, su intercambio de materias con la naturaleza. Pone en acción las fuerzas que forman su compoñeidad, los brazos, las piernas, la cabeza y la mano, para de ese modo asimilarse de una forma útil las materias que la naturaleza le brinda. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior de él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las disciplinas que dormitan en él.²⁶

En este sentido por trabajo podemos entender para fines de este investigación, toda actividad que realiza una persona mediante un servicio en la que brinde una acción física y/o intelectual, independientemente del grado escolar, con el fin de adquirir un recurso económico digno y beneficios sociales para su desarrollo y subsistencia, que forma parte de un derecho social, reconocido dentro de los derechos humanos, y protegido por el Estado y los diferentes mecanismos de defensa de este.

Ahora bien el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) alude a que, toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley, así mismo señala las condiciones, jornadas y demás derechos y obligaciones.

De igual manera, el contenido de este artículo hace referencia a un aspecto más que debe ser definido, trabajo digno, surgiendo un nuevo cuestionamiento ¿qué se entiende por dignidad? y ¿qué es el trabajo digno?

La dignidad humana es un término que ha sido mencionado desde tiempos muy remotos, como lo hizo el filósofo Alemán Kant quien hace mención al término de la dignidad humana como el trato especial y digno que deben tener las personas para su desarrollo, que no puede tratarse como si fuese un objeto o una cosa sin importancia.

No es posible dar un concepto de dignidad, ya que este es entendido por cada persona de manera diferente e interpretado de diversas formas, por lo tanto no podemos dar un término específico, sino en su lugar, señalar como este es

²⁶ Marx, Carlos, *El capital*, Fondo de Cultura Económica, México, p. 130.

comprendido de acuerdo a ideologías individuales, y la percepción que cada individuo tiene sobre la dignidad humana.

Eusebio Fernández García señala que

Entenderemos la noción de dignidad humana como el valor de cada persona, el respeto mínimo a su condición de ser humano, respeto que impide que su vida o su integridad sea sustituida por otro valor social, además utilizare el principio de la dignidad de la persona humana como fuente de valores de autonomía, seguridad, libertad e igualdad que son los valores que fundamentan los distintos tipos de derechos humanos.²⁷

Ilva Myriam Hoyos interpreta la dignidad en el pensamiento de Javier Hervada

Para Hervada dos son los modelos de entender la dignidad. El primer modo de origen kantiano, considera que la dignidad es algo absoluto e inmanente y está determinada por la autonomía de la conciencia, el segundo modo defiende la tesis de que la dignidad tiene un carácter relativo pues se fundamenta más que el ser en los fines del ser humano, según este planteamiento el hombre se haría digno por la vida virtuosa.²⁸

Al respecto de la dignidad, el diccionario de la Real Academia Española menciona por digno las siguientes acepciones: (Del latín *dignus*). 1. Adj. Merecedor de algo. 2. Adj. Correspondiente, proporcionado al mérito y condición de alguien o algo. 3. Adj. Que tiene dignidad o se comporta con ella. 4. Adj. Dicho de una cosa: que puede aceptarse o usarse sin desdoro. *Salario digno. Vivienda digna*. 5. Adj. De calidad aceptable. *Una novela muy digna*.²⁹

No alcanzaría el tiempo y espacio para tratar de recopilar todo lo que se dice y se ha escrito acerca de la dignidad humana, sin embargo dadas las aportaciones aquí plasmadas entenderemos a la dignidad humana como un derecho humano que constituye el valor social más íntimo y profundo del ser humano que constituye una parte fundamental de nuestra esencia, que le da el respeto a la persona por el simple hecho de serlo.

A propósito de la dignidad humana, también es importante señalar que recientemente la corte se ha pronunciado de manera importante y trascendental con la tesis de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,

²⁷ Fernández García, Eusebio, *Dignidad humana y ciudad cosmopolita*, Madrid, Dykinson, 2001, p.20.

²⁸ Hoyos, Ilva Myriam, *De la dignidad y de los derechos humanos una introducción al pensar análogo*, Bogotá, Temis S.A., 2005, citando a, Hervada, Javier, *Pueblo cristiano y circunscripciones eclesíásticas*, Pamplona, Navarra Grafica, ediciones 2003.

²⁹ Real Academia Española, (en línea), Digno, 22 de Octubre 2014, disponible en: buscon.rae.es/drae/srv/search?id=JHgkebSyuDXX231hZfoV.

publicada el 24 de Octubre de 2014 de dos mil catorce, sobre la dignidad humana y su previsión constitucional que por el valor y trascendencia que tiene a continuación se transcribe.

Tesis: 1ª. CCCLIV/2014(10ª.)

Primera Sala

Decima Época

Tesis aislada Constitucional

La dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral si no que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica, re conocido actualmente en los artículos 1º., último párrafo ; 2º., apartado A, fracción II; 3º., inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, el Pleno de esta Suprema Corte ha sostenido que la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, si no que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta- en su núcleo más esencial- como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o confiscada.

PRIMERA SALA

Amparo directo en revisión 1200/2014. 8 de octubre de 2014. Mayoría de cuatro votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Jorge Mario Pardo Rebolledo y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Disidente: Olga Sánchez Cordero de García Villegas, quien reservó su derecho para formular voto particular. Ponente Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.³⁰

La dignidad es vista como una norma y se ha dado de manera trascendental al mencionar que se trata de un bien jurídico al cual se debe dar su máxima protección, lo cual resulta interesante la manera en ¿cómo será abordado todo aquel derecho al que se le agrega la palabra digno?, como lo es el trabajo digno, salario digno y vivienda digna. Por Trabajo digno utilizaremos lo establecido en el artículo 2º párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

³⁰ Tesis 1ª. CCCLIV/2014(10ª.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Decima época, Octubre 2014.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

La realidad de las cosas, ha sido que pocos son los trabajos que podrían ser considerados como dignos, la dignidad es interna, es aquello que hace sentir al ser humano respetado y valorado, la mayoría de las personas que tienen la fortuna de poder hacer efectivo el derecho humano al trabajo, no consideran contar con un trabajo que los dignifique y les proporcione lo mínimo elemental para su núcleo más esencial, que obliga a la protección tanto de autoridades como de particulares a no tratar a las personas como objetos, en este caso a los trabajadores.

En este sentido, encontramos garantizado y reconocido el derecho al trabajo digno, no solo dentro de los derechos sociales, sino también como un derecho humano, que a la vez se encuentra debidamente estipulado en las leyes.

2.1. DERECHOS SOCIALES EN MÉXICO

Al igual que la lucha por consagrar los derechos humanos a través de la historia, teniendo que pasar por dos guerras mundiales, dejando vulnerables a una gran parte de la humanidad, en México el surgimiento y reconocimiento de los derechos sociales fue también y sigue siendo una lucha constante, motivo por el cual, resulta lamentable que después de casi 100 años de lucha, exista una escasa eficacia de los mismos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 es “la primera constitución social que marca la acción gubernamental en México durante gran parte del siglo XX. A partir de ella el Estado mexicano tomo en cuenta las necesidades sociales de la mayor parte de los mexicanos.”³¹ Fue una de las

³¹ Narro Robles, José, “Derecho y Políticas Sociales”, México, UNAM, p.2. disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2975/3.pdf>.

pioneras en plasmar dentro de sus preceptos derechos sociales, mucho se cuestiona si los mismos han pasado de ser de una aspiración a una realidad, lo cierto es, que existe un gran avance, sin embargo estamos muy lejos de lograr empoderarlos .

La historia de los derechos sociales en México surge con la revolución mexicana en 1910, nuevamente se demuestra que los grandes cambios sociales, vienen acompañados de grandes conflictos que marcan de manera significativa el curso de la historia en un país.

La Revolución Mexicana, surge por el descontento de la nación ante un régimen que mantenía a un pueblo limitado social y económicamente, lo que derivó que años más tarde se plasmaran dentro de uno de los apartados de la Constitución de 1917, en la que se reconocen por primera vez derechos sociales.

La Revolución de 1910 es considerada uno de los movimientos sociales y económicos más significativos de la historia de México, en cuya época surgen diversos movimientos de campesinos y obreros, emergiendo líderes sociales de la talla de Emiliano Zapata y Francisco Villa quienes luchaban por los derechos campesinos y levantamientos obreros, ante las múltiples violaciones de los que eran víctimas los trabajadores, quienes tenían mínimos derechos laborales, existía pues una crisis social, debido a los levantamientos armados y crisis económica que afectaba como siempre a la clase más vulnerable del país.

Una vez terminada la guerra civil que aquejaba a la nación, Carranza entra a la ciudad de México, evidentemente, la situación de cualquier país después de una guerra, no es la más organizada, sin embargo imperaba la necesidad de restablecer el gobierno, por lo que quienes habían participado en el Plan de Guadalupe donde se desconocía el gobierno de Victoriano Huerta, tenían la necesidad de plantear varias reformas sociales como “Justicia y seguridad a la vida humana, mejores salarios a los trabajadores de la ciudad y del campo con menos tiempo en las jornadas laborales, reparto de latifundios, expansión de una educación gratuita y laica para todos los mexicanos..”³² Es entonces que en el Plan de Guadalupe se establece el orden y la nueva constitución, por lo que se

³² Mujica Martínez, Jesús, *Constituyente de 1916-1917*, México, Morevallado, 1994, p. 31

refería a las prestaciones sociales, en dicho plan destacaba primordialmente la libertad humana.

El 5 de febrero de 1917 se expide la Constitución Política de 1917, la cual constaba de 136 artículos y en cuyos preceptos constitucionales se plasmaban por primera vez garantías sociales, resultando la primigenia del Título Sexto, Del Trabajo y la Previsión Social, y con el artículo 123 se da inicio a los derechos sociales en México y el reconocimiento de derechos de la clase obrera.

Las constantes luchas internas en la historia de México, dieron origen a que se pudieran crear y plasmar artículos que garantizaran los logros de todas esas luchas sociales que existieron, dando protección a grupos de trabajadores y campesinos, donde se concede la protección a grandes sectores de la población para los cuales el Estado solo era un mero vigilante.³³ Por tanto resulta importante que siendo México de los primeros países en reconocer dentro de su constitución derechos sociales, deba ser ejemplo de la garantía de los mismos dentro de todos los Estados de la República.

2.2. DERECHO AL TRABAJO Y DERECHOS LABORALES

El trabajo es una de las actividades más antiguas del ser humano, aun cuando anteriormente no existiera el trabajo y el derecho del trabajo como se conoce en la actualidad.

El derecho al trabajo surge a finales del siglo XX como consecuencia de la aparición del Proletariado Industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes giraba en torno al contrato de trabajo (raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativa y procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios.³⁴

Como señala los Juristas Miguel Carbonell y Ferrer Mc- Gregor desde hace mucho tiempo el individuo se ha encontrado indefenso debido a:

- a) “El cambio a las condiciones físicas y biológicas de nuestra vida social;

³³ Moreno, Daniel, “Panorama del derecho mexicano”, Síntesis del derecho Constitucional (en línea), México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1965, formato pdf, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=590> p.20.

³⁴ On’Etambalako, Wetshokonda, Jean Cadet Odimba, *Op, cit*, nota 19, p.126

- b) La modificación de la estructura económica relacionada con las condiciones de trabajo y
- c) Un replanteamiento de las redes de asistencia social”³⁵

De tal suerte que la clase trabajadora ha sido desde sus inicios un sector de la población que se ha encontrado indefensa, por ende la necesidad de regular cada una de las condiciones de estos, de modo que pueda preservarse este derecho humano.

Ahora bien, el surgimiento del derecho del trabajo en México, se puede retomar con la creación misma de la constitución de 1917, en la cual se integran derechos sociales y se da la creación del artículo 123, siendo México el país que por primera vez concedía derechos laborales a los trabajadores, y al igual que el surgimiento de los derechos sociales, el derecho del trabajo surge como una necesidad de la revolución mexicana, durante la dictadura del Presidente Porfirio Díaz, los obreros tenían prohibido cualquier tipo de asociación u organización en la que cualquiera que desobedecía era penado inclusive con prisión, ante estas arbitrariedades es que se dan levantamientos obreros que constituyen movimientos sociales históricos que marcaron la lucha obrera, como las huelgas de cananea en Sonora en 1906 y río blanco en Veracruz en 1907 en las que se pedían salarios justos, igualdad de condiciones entre los trabajadores y mejores condiciones laborales.

Al respecto del derecho del trabajo, se considera importante señalar los siguientes conceptos, Salomón González Blanco señaló que:

El derecho del trabajo puede concebirse bajo dos tendencias, mediante una tesis subjetiva en la cual el derecho del trabajo es una disciplina jurídica que tiene como finalidad tutelar y garantizar los derechos de la clase trabajadora, siendo esta tesis totalmente protectora de los obreros, la segunda tesis, llamada objetiva menciona que el derecho del trabajo es una reglamentación jurídica que existe entre el trabajador y el empresario, tomando en cuenta los intereses de ambos.³⁶

A su vez Salomón González Blanco señala que “Se debe entender el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular toda aquella actividad laboral

³⁵ Carbonell, Miguel y Ferrer Mc- Gregor, Eduardo, *Los derechos sociales y su justiciabilidad directa*, México, Flores, 2014, p.6.

³⁶ González Blanco, Salomón, *Derecho del Trabajo*, Puebla, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2014, p. 4.

frente a los dadores de trabajo (empleadores), agregando aspectos que crean vinculaciones de las personas mencionadas entre las asociaciones profesionales y el Estado.”³⁷

Para el jurista Benito Pérez el derecho del trabajo es: “Conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivados tanto de la prestación individual de trabajo como de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales”³⁸

El Diccionario de Derechos sociales señala que el Derecho del Trabajo es:

Derecho “subversivo” por excelencia, se consustancia con la rebeldía de la realidad frente a las normas. Imposible de ser contenido en las limitaciones establecidas en la *locatio*, el contrato de empleo abandona las páginas del Código Civil y se constituye como una rama autónoma del Derecho, en el que no se presume la igualdad formal de las partes ni la libertad de contratar como lo establece la locación de servicios regulada por la legislación civil común.³⁹

Por último, para efectos de esta investigación entenderemos por derecho del trabajo, el derecho fundamental que regula las normas laborales de los trabajadores, frente a los particulares y frente al Estado, mediante la aplicación de lo estipulado en los organismos nacionales e internacionales.

3. DERECHOS HUAMANOS LABORALES

La organización Internacional del Trabajo en lo sucesivo (OIT) es un organismo de las Naciones Unidas que trata asuntos relacionados con el trabajo, su protección, y da los lineamientos para un trabajo decente y todo lo que este conlleva, tal como los derechos laborales de los trabajadores, conocidos ahora como derechos humanos laborales, que en los últimos tiempos se les ha dado un considerado auge e importancia, al tratarse de un derecho que trae consigo diferentes aspectos sociales, compuestos por derechos humanos de primera y segunda generación, y que se encuentran protegidos tanto de manera nacional como internacional.

³⁷ *Ibidem*, p.5.

³⁸ Pérez, Benito, *Op. cit.*, nota 25, p. 72

³⁹ Giorlandini, Eduardo, y Capón Filas, Rodolfo, *Diccionario de derecho social*, (en línea), Argentina, Rubinzal-Culzoni, 1991, 22 de octubre 2014, p.141, disponible en: biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1444/5.pdf.

Conociendo ya las generalidades del tema de esta investigación, tales como conceptos, precisiones y el recorrido histórico de los derechos humanos y sociales, así como del trabajo y del derecho al trabajo, surge ahora el término de derechos humanos laborales que de acuerdo con OIT aquellos derechos humanos vinculados al trabajo que posibilitan condiciones mínimas de trabajo dentro de los derechos humanos laborales encontramos condiciones mínimas establecidas como necesarias para el ejercicio del trabajo de cualquier ciudadano trabajador. Como son los siguientes: Estabilidad laboral, entendida como la certeza de todo trabajador a la continuación de sus actividad laboral siempre, obtener un empleo sin discriminación, seguir desempeñando el puesto que ha venido desarrollando, lo que le asegura la continuidad en el empleo, salario digno o suficiente: se refiere a una retribución justa y equitativa, por el trabajo que viene desempeñando, el cual no puede ser retenido bajo ningún argumento o circunstancia ajena a su persona, dicho salario deberá garantizarle los satisfactores mínimos para él y su familia., condiciones satisfactorias de trabajo: estipulado en los contratos colectivos y que no deben ser contrarios a lo establecido en la máxima ley fundamental, horario de trabajo, descanso, sano ambiente laboral, condiciones seguras de trabajo, indemnización,⁴⁰ seguridad social: la Organización Internacional de Trabajo entiende a la seguridad social como “La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o de una fuerte reducción de sus ingresos, como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional; desempeño, invalidez, vejez y muerte, y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.”⁴¹ Derechos de igualdad: no solo por lo que se refiere a la igualdad entre hombres y mujeres, si no igualdad laboral, igualdad de salarios, igualdad de condiciones, bajo el principio de a trabajo igual salario igual, libertad sindical: consiste en la

⁴⁰ Dávila Vega, Liliana, *Derechos humanos Laborales*, 14 de Enero 2015, disponible en <http://lilianadavilavega.blogspot.es/1291251286/derechos-humanos-laborales/>

⁴¹ Sánchez- Castañeda, Alfredo y Morales Ramírez, María Ascensión, *El derecho a la seguridad social y a la protección social*, Porrúa, México, 2014, p.13.

libertad que tienen todos los trabajadores para poder reunirse y asociarse con otros trabajadores para la defensa y protección de sus derechos y los intereses laborales, el derecho a huelga: el derecho a huelga es la defensa legal de los trabajadores frente a sus patrones, por la cual tienen derecho siempre y cuando se justifique a parar las actividades diarias en el lugar de trabajo con el fin de hacer peticiones fundadas y motivadas sobre derechos colectivos ya sea para su protección o para que les sea indemnizada alguna violación legalmente comprobada., irrenunciabilidad de los derechos adquiridos: el cual como se ha mencionado con antelación, se entiende que los derechos son irrenunciables e intransferibles, puesto que son inherentes a cada trabajador, y finalmente justicia laboral: que se traduce como el acceso a la justicia por un órgano jurisdiccional competente que actúe de manera imparcial para la resolución de controversias entre trabajadores y patrones, mediante un tribunal que dé certeza, protección y seguridad jurídica en caso de que un trabajador sea privado de alguno de sus derechos laborales.⁴²

El discurso de los derechos cualesquiera que este sea, suena ya a una realidad, sin embargo, resulta más complejo y distante de lo que parece su efectivo cumplimiento dentro de algunas naciones incluyendo México, debido a la situación tan deplorable que se vive, de esta manera, viene a colación lo mucho que se dice de los derechos, los derechos humanos, y en cómo los ciudadanos apelan y pregonan de ellos ante cualquier arbitrariedad; empero, sucede que, “quien se preocupa por los derechos humanos se mete en camisa de once varas, puesto que se ocupa de otro viejo negocio humano: La Justicia, que es la virtud de dar a cada uno lo que le pertenece y la capacidad divina de ordenar el mundo y de castigar las culpas de los infractores.”⁴³

Lamentablemente la justicia no se hace justicia a sí misma y es uno de los principales retos a vencer de países generalmente corrompidos como lo es México y cada uno de sus Estados.

⁴² Catálogo de Derechos humanos reconocidos por la Organización Internacional del trabajo.

⁴³ Canudas Sandoval, Enrique, “Derechos humanos mitos y realidades”, en Moreno Bonett, Margarita y González Domínguez, María del Refugio,(coord.), *Génesis de los derechos humanos en México*, México, UNAM, 2006, p.125.

En este orden de ideas, podemos concluir este primer capítulo señalando que los conceptos de derechos humanos, su clasificación, historia y surgimiento son claros, la lucha por los derechos humanos, los derechos sociales y el mismo derecho al trabajo, no deben quedar inadvertidos, fueron años de lucha que derivaron en crímenes a niveles estratosféricos, acuerdos que no deben ser violentados por caprichos, intereses y voluntad de unos cuantos, considero que la lucha por los derechos humanos laborales que deviene de toda una historia, deben verse reflejados en todos los aspectos de la vida cotidiana, el derecho ahí está, se necesita voluntad para aplicarlo de manera correcta y no conforme a presuntas malas interpretaciones.

CAPÍTULO SEGUNDO

LEYES, TRATADOS Y ORGANISMOS LABORALES

SUMARIO: 1. Leyes Nacionales y Tratados Internacionales. 1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 1.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos. 1.3. Declaración Americana de los Derechos y deberes del hombre. 1.4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. 1.5. Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 2. Organización Internacional del Trabajo. 2.1. Convenio de Protección al Salario. 2.2. Convenio sobre la discriminación. 2.3. Convención Americana sobre los Derechos Humanos. 2.4. Carta Internacional Americana de Garantías Sociales. 3. Ley Federal del Trabajo. 4. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo. 4.1. Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán.

1. LEYES NACIONALES Y TRATADOS INTERNACIONALES

Las primeras leyes laborales de las que se tiene conocimiento datan de 1904 por el gobernador de Veracruz y 1906 en el Estado de Nuevo León en las que se abordaban riesgos de trabajo, mismas que están inspiradas en la Ley de Leopoldo II de Bélgica.⁴⁴ En un principio cada Estado contaba con su propia legislación laboral, la primera dependencia de trabajo surge durante el gobierno del presidente Madero quien decreto el 18 de Septiembre de 1911 la creación del departamento del trabajo en la que se solucionaban conflictos laborales de manera conciliatoria, posteriormente en 1915 con Venustiano Carranza dicho departamento se incorporó a la Secretaria de Gobernación y se elaboró un proyecto de ley sobre el contrato de trabajo, dos años después se elabora la Constitución de 1917, que en su artículo 123 se estipulaba una jornada de ocho horas, indemnización por despido, derechos de asociación y huelga así como normas de previsión y seguridad social. En el año de 1927 se da la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje quien estaba integrada por representantes de empleadores, representantes de trabajadores, y del gobierno, con el objetivo de regular las controversias y conflictos laborales, finalmente el 18 de Agosto de 1931 se decretó la máxima de derecho laboral la Ley Federal del

⁴⁴ De Buen Lozano, Néstor, "El sistema laboral en México, fecha de consulta 3 de Enero de 2015, disponible en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/10.pdf> p.126.

Trabajo.⁴⁵ Misma que fue derogada en 1970 entrando en vigor la nueva Ley federal del trabajo vigente actualmente y cuya última reforma fue en el año 2012.

Dentro de la administración Pública Centralizada encontramos la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, lo que en un principio era el departamento de trabajo la cual tiene una función sumamente importante, que es mantener la armonía entre el capital y el trabajo y sobre todo vigilar el bien de los trabajadores, en cuyo artículo 123 constitucional se establece el cabal cumplimiento de los derechos sociales.⁴⁶ Sin embargo dentro de sus múltiples funciones, no maneja el vigilar la garantía del derecho humano al trabajo y de los trabajadores. Esta secretaría debe de estar en constante vinculación con la Comisión Nacional de Derechos Humanos, para reportar las violaciones que se deriven por las relaciones obrero-patronales, así como de las autoridades que violenten este derecho.

La protección al trabajo debe darse de manera conjunta, sociedad y Estado, la primera debe siempre estar receptiva y participativa con el Estado y este último, debe de protegerlo y hacer valer las leyes, mediante sus organismos protectores y las acciones que considere pertinentes implementar para su efectivo cumplimiento.

En este sentido comenzaremos por nombrar las leyes, tratados y reglamentos, protectores y reguladores de las relaciones laborales, tanto nacionales como internacionales, de manera muy general, para llegar a lo particular, señalando las leyes locales que regulan las relaciones de los trabajadores burocráticos al servicio del gobierno del Estado.

1.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

El derecho al trabajo, reconocido como un derecho humano, forma parte importante del ser humano a nivel mundial, es por ello que los Estados se han unido para reconocerlo y protegerlo en sus legislaciones nacionales y locales, así

⁴⁵ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 3 de Enero de 2015, disponible en http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/historia_stps.htm.

⁴⁶ Margain, Emilio, Introducción al Estudio del Derecho Administrativo Mexicano, 5ª. Ed., México, Porrúa, 2011, p.170.

como también, mediante la firma y reconocimiento de tratados internacionales, ante la vulnerabilidad de los trabajadores en todo el mundo, como se señaló en el capítulo que antecede, México fue la primera nación en plasmar dentro de su constitución derechos sociales en el año de 1917, con una constitución totalmente renovada e innovadora, que sirvió de base a las constituciones de todo el mundo para el reconocimiento de derechos sociales, en sus cartas fundamentales, siendo el trabajo un derecho social reconocido años después como un derecho humano y fundamental para la vida de todo individuo.

El fundamento del derecho al trabajo nace ante los movimientos obreros en la constitución de 1917 ante las múltiples violaciones de los que eran víctimas la clase trabajadora, siendo originariamente un derecho que surge del Estado y posteriormente pasa a la clase obrera, al darse cuenta que no existía reglamentación ni organismo que regulara las relaciones de los trabajadores con los patrones, ni salvaguardara los derechos y obligaciones de las partes, de tal suerte que nace el artículo 123 dividido en los apartados que hasta la fecha conocemos, apartado A que abarca en general a todo trabajador y contrato de trabajo y el apartado B entre los trabajadores de los poderes de la unión, y que es tendiente a mejorar los derechos de la clase trabajadora independientemente de la relación laboral y patrón que se tenga.

El artículo ha sido reformado dadas las condiciones cambiantes de la sociedad, siendo fundamental la existencia de este para el tema que nos ocupa, en este orden de ideas, hoy en día, al considerarse el derecho al trabajo como un derecho humano, es necesario retomar primeramente y siguiendo la línea de los derechos humanos lo consagrado en la máxima ley fundamental la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Cuyo artículo 1º a la letra dice

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

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...

En este sentido, se entiende que el Estado Mexicano debe hacer efectivos no solo los derechos aquí plasmados, sino también aquellos reconocidos internacionalmente que México pactó y firmó su cumplimiento y por lo cual se obliga a cumplimentarlo, implementando las acciones correspondientes que sean necesarias para el fortalecimiento de ellos y mediante la aplicación de sanciones a quienes los violenten aun cuando se trate de las propias instituciones gubernamentales.

En el párrafo sexto del artículo 4° constitucional se encuentra plasmado el derecho que tiene toda familia a disfrutar de una vivienda que además tiene que ser digna y decorosa, señalando que la ley establecerá los instrumentos, mecanismo y apoyos necesarios para poder alcanzar estos fines

Este mismo artículo hace alusión a un derecho correspondiente también a todos los trabajadores y que desafortunadamente no logra consagrarse en la práctica, que es el derecho a la salud, siendo al igual que el derecho al trabajo un derecho fundamental, debe considerarse como una obligación del Estado brindar seguridad social a los trabajadores que de él dependan. Es importante también el párrafo sexto del artículo cuarto, debido al poco acceso que tienen los trabajadores al servicio del gobierno del Estado de Michoacán a la vivienda, al no contar con la seguridad social deseada y por ende, con los medios económicos para lograr comprar una casa o acceder a los créditos de vivienda.

Es el Estado quien debe garantizar, proteger, promover y respetar los derechos fundamentales reconocidos como humanos, por lo que se refiere al artículo citado con antelación, no solo debe entenderse como la obligación de brindar servicios médicos, si no generar las condiciones óptimas para el desarrollo y bienestar de las personas.

En este orden de ideas, aun cuando el artículo que trata ya lo concerniente al derecho al trabajo no se encuentra dentro de los primeros artículos reconocidos en la Constitución Política en su capítulo I como derechos humanos y sus garantías, y que desde la constitución de 1917 se consideraba como una garantía social, lo cierto es, que esta reconocido como un derecho humano de segunda

generación, el artículo 123 constitucional reconoce el derecho a toda persona al trabajo digno y socialmente útil, para lo cual se promoverá la creación de empleos y la organización social del trabajo conforme a la ley, este artículo se encuentra dividido para su estudio e interpretación en apartado A y apartado B, como ya se mencionó con anterioridad, para los efectos de este trabajo de investigación resulta de relevancia, mas no de mayor importancia, lo estipulado en el apartado B “aplicable” a los trabajadores al servicio del gobierno del Estado de Michoacán con sus leyes reglamentarias.

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

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

Así pues Primeramente se señala el primer apartado del artículo correspondiente al apartado A, que regula las relaciones de todos los trabajadores que no caigan el supuesto del apartado B, en este primer apartado, encontramos la regulación de las relaciones de trabajo.

Ahora bien el Apartado B con el que se regulan las relaciones laborales de los trabajadores objeto de estudio de esta investigación, son regulados por este artículo, en general hace referencia a los trabajadores de los Poderes de la Unión y sus trabajadores, estipulando los derechos con los que contara cada trabajador y acorde a lineamientos de los tratados internacionales que México ha ratificado, mencionando la jornada legal de trabajo, los días de descanso y las vacaciones, entre las fracciones que resultan de interés y que son constantemente violentadas a los trabajadores del Estado de Michoacán encontramos las siguientes:

En la fracción cuarta del apartado B del artículo 123 se señala que:

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes.

Por lo que respecta al salario, los salarios de los trabajadores están contemplados y previstos en cada ejercicio fiscal del gobierno, ya sea federal, estatal o municipal y bajo ninguna circunstancia estos pueden ser retenidos o disminuidos, su retención o falta de pago constituye sin lugar a dudas una violación a los derechos humanos laborales.

En la Fracción que resulta también considerada de interés, se señala:

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

En este sentido, se puede observar que este artículo señala de manera clara como debiera asignarse el personal, siendo esto mediante sus capacidades y aptitudes y que el Estado debe organizar escuelas de Administración Pública de donde pueden salir los futuros administradores públicos del país, con una preparación adecuada y con el perfil idóneo para el manejo de la nación, contrario a esto, los puestos dentro de la administración pública se encuentran ocupados por preferencias políticas, compadrazgos y apadrinamientos, que en ocasiones causa despidos de trabajadores verdaderamente valiosos, por personal poco capacitado, violentando también el derecho a la igualdad de oportunidades y de no discriminación.

De igual manera en la fracción VIII se señala que los trabajadores gozaran de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

Esta fracción al igual que la anterior, no logra consagrarse dentro de la administración pública estatal, ya que con poca frecuencia entre los trabajadores eventuales y de confianza se logra la permanencia y por lógicas razones, no generan antigüedad, quizás en el ámbito Federal este artículo sea más efectivo; empero, en el Estado de Michoacán, son pocos los trabajadores que logran escalafonear y generar antigüedad, independientemente que sean el único sustento familiar.

Además la fracción IX. Señala que los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o la indemnización correspondiente, previa al procedimiento legal, luego entonces, tienen derecho a recurrir a la instancia correspondiente para apelar por los despidos cuando estos consideren que han sido injustificados. Que a nivel

Federal será el Tribunal Federal de conciliación y Arbitraje, así estipulado en la fracción XII de este mismo artículo y apartado, con excepción del Poder Judicial cuyos conflictos serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal

La Fracción XI. Estipula que la seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos...

Resulta importante el contenido de este párrafo debido a que se complementa con el artículo cuarto constitucional, en el sentido de que el Estado debe garantizar a sus trabajadores mediante sus aportaciones un fondo de vivienda, mismo con el que no se cuenta en el Estado de Michoacán.

En este orden de ideas, llegamos a la fracción que toca de manera especial los trabajadores objeto de estudio de esta investigación, la fracción XIV. Señala que, la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, siendo muy limitado los derechos aquí señalados, pues únicamente se les reconoce el derecho al salario y a la seguridad social. La figura de los trabajadores de confianza, serán abordados con detenimiento en las próximas legislaciones que serán analizadas, aquí cabe destacar, que aun y cuando se trata de trabajadores especiales disfrutarán también de derechos a la protección de su salario y a la seguridad social y no los excluye del disfrute de todos los derechos humanos laborales, independientemente de la condición del trabajo que desempeñan.

El derecho al trabajo reconocido en nuestra máxima ley fundamental, dividido en cada uno de sus apartados, da la pauta para entender que no importa el supuesto en que caiga cada trabajador, siendo este un trabajador público o privado, la importancia es, que el trabajo que desempeñe debe ser

primordialmente un trabajo digno, socialmente útil, y que sirva para su sustento y de su familia con todas aquellas prerrogativas inherentes a su carácter como persona y como trabajador, que lo dignifique de la misma manera.

Actualmente en el ámbito internacional, se ha luchado para que el derecho al trabajo sea justiciado de la mejor manera posible, por esta razón la unión de los países para sumarse a la efectiva protección de este derecho, a continuación se mencionarán, las leyes, tratados, convenios internacionales, ordenamientos y jurisprudencias de mayor importancia y trascendencia para garantizar el derecho humano al trabajo de los trabajadores al servicio del gobierno del estado de Michoacán.

La historia del Trabajador de confianza es un tanto turbia, puesto que originalmente gozaban de estabilidad en el empleo, misma que se estipulaba en la fracción XXII del artículo 123; sin embargo en 1941 esto desapareció, desde entonces el artículo 123 ha sufrido diversas reformas y adiciones, una de las más significativas, es precisamente la adición del apartado B en 1960 por iniciativa del presidente Adolfo López Mateos, misma que es notoriamente discriminatoria.⁴⁷

Debido a que claramente suprime derechos colectivos, derechos individuales y derechos humanos.

1.2. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

La Declaración Universal de los Derechos Humanos surge como una necesidad de los Estados ante la devastación de la segunda guerra mundial, el principal objetivo de esta declaración fue dotar de un catálogo de derechos a los ciudadanos, para que sean protegidos ante los atropellos realizados por los propios seres humanos, lo que ha significado una compilación de derechos esenciales para una buena calidad de vida, mismos que han sido reconocidos por diferentes naciones, adoptando pactos y convenios internacionales que fortalecen el efectivo cumplimiento de estos derechos irrenunciables del hombre.

⁴⁷ Del Buen Lozano, Néstor, "Derechos del trabajador de confianza," México, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura-Universidad Nacional Autónoma de México, 17 de diciembre de 2015, disponible en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/77/tc.pdf>. pp.3, 7.

La declaración universal en comento, plasma en su preámbulo que los estados miembros se comprometen a asegurar, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas, el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre, además se proclama también que debe ser el ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, asegurándolo con medidas progresivas de carácter nacional e internacional,⁴⁸ de esta manera al ser parte la nación mexicana de este compromiso, es que se recalca que debe de crear los mecanismos idóneos a través de ordenamientos jurídicos y mediante generación de políticas públicas protectoras, que vayan enfocadas realmente a los ciudadanos para dar respuesta ante los reclamos constantes, de tal suerte, que se cumplan en todo momento con el principio de progresividad.

A continuación se presentan los artículos relacionados con el derecho al trabajo como derecho humano, que lleva inmerso derechos humanos de primera generación, aun cuando se trate de un derecho considerado de segunda generación, recordando que los derechos humanos son integrales, cada derecho se encuentra relacionado a otros, y la violación de uno de ellos deriva en violación de otros derechos humanos.

Así pues la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo primero señala que: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.” La igualdad de condiciones, derechos, e igualdad de dignidad, es un derecho vital para el hombre por consiguiente, deben ser tratados por igual sin importar las creencias, ideología, afinidad partidista, sexo, raza o color, siendo estas características intrascendentes para la toma de decisiones de cualquiera que sea la situación que se presente.

Dicho artículo es robustecido con el artículo 2° que a la letra dice

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna

⁴⁸ Declaración Universal de los Derechos Humanos, Enero 2016, disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía...

En este sentido, se puede observar que pese a ser México un país que supone debe acatar las disposiciones aquí plasmadas, en la práctica se dejan de lado los pactos y compromisos para violentar los derechos de los ciudadanos mexicanos.

Siguiendo con el derecho a la igualdad que tiene todo ser humano por el simple hecho de serlo y relacionando con el derecho a ser tratado en igualdad de condiciones y oportunidades en el ámbito laboral encontramos que el artículo 7° de la Declaración en comento, la cual nos dice, que todos los seres humanos son iguales ante la ley y sin distinción alguna tendrán derecho a la protección de la misma, todos tendrán derecho a ser protegidos por la ley contra todo acto de discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

El artículo 8° de la Declaración Universal de los derechos Humanos establece que toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales... siendo pues obligación de los estados crear los organismos jurisdiccionales que resuelvan las controversias a casos concretos, de manera imparcial y sin injerencia por parte del poder público, tratando con igualdad a cada una de las personas que acudan ante ellos tal y como se señala en el siguiente artículo de la Declaración que establece en su artículo 10, que toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal. Reconocidos por la constitución o por la ley.

Otro de los artículos que son de igual importancia para el fortalecimiento de la investigación, es el artículo 21 el cual señala el derecho que tiene todo individuo a participar en igualdad de condiciones a las funciones públicas de su país..., por lo tanto, el derecho a ejercer un trabajo dentro de la administración pública independientemente del puesto que se ocupe, es un derecho humano laboral.

Así pues los trabajadores burocráticos temporales y de confianza al servicio del gobierno del Estado de Michoacán, se encuentran igualmente protegidos por los derechos humanos, no solo como trabajadores si no como individuos, que deben gozar de todas y cada una de las prerrogativas aquí plasmadas.

Como trabajadores y como miembros de una sociedad se incluye también el derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables para su desarrollo personal y su dignidad humana así lo señala el artículo 22 de la Declaración en mención; sin embargo dicho artículo también da a entender que este derecho estará sujeto en la medida de las posibilidades económicas de cada Estado, en donde por cuestiones de interpretación, no solo el Estado mexicano falla con este derecho, si no, los Estados de la república en los que se incluye el Estado de Michoacán, aún y cuando todas las personas tienen derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y a la protección del desempleo, a igualdad en el salario teniendo una remuneración equitativa y satisfactoria asegurándole tanto al trabajador como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana, como lo señala la Declaración Universal en su artículo 23.

Por último y no menos importante el artículo 25 señala que:

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Este último artículo se encuentra íntimamente ligado al concepto de dignidad humana.⁴⁹

Podemos concluir, que pese a que se señala en la misma declaración en su artículo 30, que nada puede interpretarse en el sentido de que confiere ya sea al Estado, a un grupo de personas realizar actos de supresión de cualquiera de los derechos y libertades aquí plasmadas, se está lejos de dar cumplimiento a cada uno de estos derechos contemplados en esta declaración, si bien es cierto los

⁴⁹ Véase la Declaración Universal de Derechos Humanos

derechos son reconocidos, no son cumplimentados para todos los trabajadores, sin afán de generalizar; sin embargo en nuestro universo de estudio, que son los trabajadores burocráticos eventuales y de confianza al servicio del gobierno del Estado de Michoacán pareciera haber quedado en una declaración de buenas intenciones.

1.3. DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE

Siguiendo con los ordenamientos jurídicos que son de utilidad para el desarrollo de esta investigación, de nuevo vemos como dentro de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, que surge inclusive con antelación a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, pero sancionada meses después; la organización y unión de los países por que sea reconocido como se señala en su considerando, el derecho esencial del hombre no por el simple hecho de ser nacional de determinado país, sino por el simple hecho de ser hombre⁵⁰, cuyos artículos que merecen la pena transcribir dada la importancia e interés por consolidar el derecho humano al trabajo y todo lo que conlleva el ejercicio de esta actividad dentro de la vida del hombre, son los siguientes:

Artículo I. Toda persona tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo II. Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.

Artículo XIV. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

Artículo XVI. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia.⁵¹

⁵⁰Comisión Interamericana de derechos humanos, “Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre”, 21 de Agosto 2015, disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>.

⁵¹ *Idem*.

Queda una vez más señalada la importancia de que no debe existir discriminación alguna, la igualdad de condiciones en el trabajo y el derecho a la seguridad social a la que deben acceder todos los trabajadores y que es el Estado en cualquiera de los niveles de gobierno y los poderes que de ellos emanen, quienes a través, no solo de las legislaciones y pactos que los reconozcan, si no también mediante acciones gubernamentales que se reflejan en las políticas públicas que están ejecutando para garantizarlos efectivamente.

En el mismo sentido y con la misma finalidad que se dieron tanto la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre son firmados Tratados Internacionales que constan de diversos instrumentos jurídicos con diferentes denominaciones.

1.4. PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS

Pacto Internacional que a continuación se cita, firmado y ratificado en el año de 1966 que reconoce dentro de su preámbulo que los derechos que dé el emanan, derivan de la dignidad inherente a la persona humana, y cuyos artículos de interés para la investigación son primeramente el artículo 2° en el que se señala que los Estados partes del presente Pacto se comprometen a respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio sin distinción alguna los derechos aquí reconocidos... Señalando como sustancial que todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia a ser oídas públicamente y con las debidas garantías por tribunales competentes, independiente e imparcial establecido por la ley, para la substanciación de cualquier acusación ya sea de carácter penal o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil...

No obstante que se estipula la manera en cómo deben ser escuchados los ciudadanos ante la substanciación de cualquier acusación, el derecho a tener acceso a la justicia por medio de un organismo independiente, por lo que respecta a la materia laboral de los trabajadores burocráticos michoacanos, no cuentan con una autoridad competente que sea realmente imparcial e independiente, siendo el órgano jurisdiccional dependiente del ejecutivo estatal, quien puede tener

injerencia en las resoluciones que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado emita, dada la dependencia económica del mismo.

Por lo que se refiere al derecho a la igualdad, que relaciono con el derecho de los trabajadores burocráticos eventuales y de confianza de Michoacán, el artículo 26 de este Pacto, señala que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación alguna a igual protección de la ley, la ley prohíbe toda discriminación y garantizará protección igual y efectiva contra cualquier tipo de discriminación.⁵² Incluye este artículo la discriminación por creencias y opiniones políticas, siendo la opinión o afinidad política una causa de discriminación a determinados trabajadores burocráticos quienes no cuentan con estabilidad laboral y quienes muchas veces son despedidos arbitrariamente por motivos de afinidad partidista.

1.5. PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Este pacto fue firmado y ratificado al igual que el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos el 16 de Diciembre de 1966 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el cual constituye un instrumento fundamental por lo que al derecho humano laboral se refiere, debido a que dentro de su ordenamiento encontramos el contenido esencial de los derechos económicos, sociales y culturales de los que forma parte el derecho al trabajo.

En sentido, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y culturales, señala que cada Estado que forma parte de él se comprometerá a adoptar medidas, ya sea por ellos mismos, o con ayuda y cooperación internacional, especialmente económicas y técnicas, debido a que existen Naciones que no cuentan con los recursos suficientes ni con las técnicas adecuadas que exige la Asamblea General, advierte también que los Estados deberán utilizar hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr la progresividad, inclusive mediante medidas legislativas, que sabemos existen en

⁵² Véase Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, 21 de Agosto 2015, disponible en <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>.

demasía, para la plena efectividad de los derechos que se plasman en el presente pacto. También el pacto compromete a los Estados que forman parte del mismo a garantizar el ejercicio de los derechos que contempla sin discriminación alguna por los motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole... Robusteciendo ampliamente el derecho a la igualdad que tienen los trabajadores y cualquier ser humano en ejercicio de cualquier trabajo digno, a que sean reconocidos los derechos que se cristalizan en este Pacto.

No obstante del discurso de los derechos enriquecedores y de suma importancia que a continuación serán abordados, el Pacto Internacional de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales, indica que los países en desarrollo, aun cuando tienen en cuenta los derechos humanos y su economía nacional, pueden determinar la medida en la que podrán garantizar los derechos económicos reconocidos que no sean nacionales suyos..., esto debido a lo ya mencionado con anterioridad, existen países considerados en vías de desarrollo que económicamente no están a la altura de países considerados potencialmente económicos, los estados partes en el presente Pacto se comprometen pues, a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos pronunciados en él.

El artículo 4° del Pacto señala, que los Estados Partes reconocen que, en ejercicio de los derechos garantizados conforme al presente Pacto por el Estado, éste podrá someter tales derechos únicamente a limitaciones determinadas por ley, sólo en la medida compatible con la naturaleza de esos derechos y con el exclusivo objeto de promover el bienestar general en una sociedad democrática.

Es relevante también lo estipulado en el artículo 5° párrafo segundo de este que a la letra dice: “No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un país en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, a pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado” en este pacto encontramos el derecho al trabajo, que a nivel local está siendo violentado a los trabajadores burocráticos michoacanos eventuales y de confianza, en el sentido de que no se cuenta con estabilidad laboral, no existe el trabajo digno, existe retención de

salarios y existe discriminación por afinidad partidista entre los trabajadores y el Estado en su carácter de patrón, quienes utilizan excusas y costumbres de terminar relaciones laborales por el simple hecho de cobrar botines políticos.

En la parte número III artículo 6° del Pacto en cuestión, se reconoce el derecho a trabajar, que comprende el derecho a toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Establece entre las medidas que deberán adoptar los Estados para la plena efectividad de este derecho, la preparación de programas, normas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana; es pues obligación del Estado vigilar y crear los procedimientos para la efectiva protección de estos derechos, tomando como medidas la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

El artículo 7° del Pacto, reconoce el derecho a toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que por la importancia y relación con el tema que nos ocupa solo se señalan, aquellos derechos de los cuales debe gozar un trabajador burocrático independientemente que sean derechos que le conciernen por el simple hecho de ser persona. Se reconoce pues el derecho a que se le asegure a toda persona:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

También se reconoce en el artículo 9° que los Estados Partes en el presente Pacto, reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social y en su artículo 11 se contempla el derecho que tiene toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia y a una mejora continua de las condiciones de existencia y los Estados que forman parte de este Pacto, tomarán medidas apropiadas para asegurar la efectividad de este derecho, reconociendo a este efecto la importancia esencial de la cooperación internacional fundada en el libre consentimiento.⁵³

Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales son derechos humanos considerados como “obligaciones de deuda”, lo que significa que el Estado tiene que intervenir y tomar las medidas adecuadas para garantizar su aplicación⁵⁴ en otras palabras el Estado tiene la responsabilidad de hacer efectivo mediante la aplicación de mecanismos idóneos la satisfacción de estos derechos.

2. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La organización Internacional del Trabajo OIT, creada en el año de 1919 y que desde entonces ha dado grandes aportes al ámbito laboral, esta organización tiene entre muchos de sus objetivos promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo, fortalecer la seguridad social y en general todo lo relativo a la protección del empleo y los trabajadores, a fin de poder brindar una vida digna a las familias de estos, en la declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo del 18 de Junio de 1998 se identifican 4 principios como fundamentales para garantizar los derechos humanos en el trabajo los cuales son: la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.⁵⁵

⁵³ Véase Pacto Internacional de los Derechos Económicos, sociales y culturales. 21 de Agosto 2015, disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

⁵⁴ Pactos Internacionales de 1966, 21 de Agosto de 2015, disponible en <http://www.humanium.org/es/pacto-1966/>

⁵⁵ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *Ley federal del trabajo*, “Derechos humanos laborales, comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía”, México, Porrúa, 2013, p.28.

Siendo este último principio, un tema íntimamente relacionado con una de las muchas violaciones de las cuales han sido víctimas los trabajadores burocráticos eventuales y de confianza en el Estado.

En el Preámbulo de la constitución de la OIT se establece que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; entendida como igualdad de oportunidades y todo lo que conlleva a tener un Estado de bienestar, considera también que existen condiciones de trabajo con grados de injusticia, miseria y privaciones, lo cual constituye una amenaza a la paz, siendo esta uno de sus objetivos primordiales, considera que es urgente mejorar muchas de las condiciones que se consideran injustas, entre las que destaca la lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor organización de la enseñanza profesional y técnica entre otras, y que si alguna nación no adopta un régimen de trabajo realmente humano, constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen una mejor suerte de los trabajadores en sus propios países.

Dentro de su anexo la Organización Internacional del Trabajo señala una Declaración relativa a los fines y objetivos de la misma la cual resulta realmente importante transcribir a la letra, debido a la calidad de sus principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización, siendo los siguientes

I

El trabajo no es una mercancía; La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos; La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

Como se señaló en el capítulo I de esta investigación, el trabajo no es una mercancía, no debe hablarse de este, como si fuera artículo del comercio o tratarse de algo negociable, sin duda alguna constituye una necesidad del ser humano al igual que una actividad que desarrolla para complementarse en una sociedad, y cuyo fin de la sociedad será el bienestar común.

II

La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social afirma que: todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional; cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental; incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero; y al cumplir las tareas que se le confíen, la Organización Internacional del Trabajo, después de tener en cuenta todos los factores económicos y financieros pertinentes, puede incluir, en sus decisiones y recomendaciones, cualquier disposición que considere apropiada.

En definitiva es totalmente cierto que la política de toda nación debe ir enfocada a lograr los mayores benefactores sociales que incluyan, la igualdad de oportunidades, dignidad y seguridad económica, constituyendo parte importante de esta tesis, considerando que las política públicas emitidas por el Estado estén en armonía con las necesidades reales de los ciudadanos, es por ello que México siempre está en el ojo de la Organización Internacional del Trabajo recibiendo recomendaciones, al no cumplir con los estándares y requisitos necesarios en el ámbito laboral, a nivel local en el Estado de Michoacán este problema también se encuentra reflejado, debido a que las políticas de Estado por lo que se refiere al trabajo, están siendo rebasadas por la realidad de los trabajadores que están siendo relegados, como son los trabajadores burocráticos, dejándolos inclusive sin los mínimos derechos laborales reconocidos por las leyes federales y locales.

III

La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida; emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común; conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos; adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que

tengan empleo y necesiten esta clase de protección; lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas; extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa; proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones; proteger a la infancia y a la maternidad; suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados; garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales.⁵⁶

En resumen, aun cuando México forma parte de la Organización Internacional del Trabajo firmando y ratificado más de 150 convenios⁵⁷, sigue estando desfasado a comparación de otros países por lo que se refiere al cumplimiento de los mínimos satisfactores sociales y derechos humanos como lo es el derecho al trabajo, y aun cuando se presumen una serie de reformas estructurales que van dirigidas a todos los ciudadanos, en los niveles locales como lo son las administraciones estatales, no existe esa coordinación ni complemento, dejando fuera a un sector de la población que trabaja con incertidumbre, que es conocedora de sus derechos; sin embargo ve como son violentados cada que existe un cambio de gobierno, observando el festín que representa repartirse los puestos gubernamentales, dejando de lado todo lo establecido y reconocido por diversos instrumentos nacionales e internacionales.⁵⁸

Uno de los tantos convenios firmados por México y que debieran ser reconocidos cabalmente en toda la nación, es el convenio de protección al salario mismo que a continuación se señala.

2.1. CONVENIO DE PROTECCIÓN AL SALARIO

El convenio número Co95 sobre la protección del salario, 1949, es necesario ser abordado, dada la importancia que tiene el salario, entendido como la justa retribución por la prestación de un trabajo, ya sea físico o intelectual, que requiere el esfuerzo y desgaste del ser humano, para solventar su existencia y la de su familia, para los efectos de este convenio en su artículo 1° el término

⁵⁶ Véase Organización Internacional del Trabajo, 15 de Enero 2016, disponible en <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>

⁵⁷ Véase anexo 9

⁵⁸ Véase Anexo 7

salario, significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Se entiende que al existir una relación laboral sea cual sea la naturaleza de la misma, es obligación del patrón pagar con una justa retribución, de la misma manera sucede con el gobierno del Estado en su carácter de patrón, tienen la obligación de pagar justamente por el trabajo de sus empleados, que sin excusa alguna, no podrá retenerles bajo ningún argumento, de tal suerte que si lo hiciera constituye una violación a los derechos de sus trabajadores.

El Artículo 12 de este Convenio, señala que el salario se deberá pagar a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral. Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato.⁵⁹

Cabe hacer mención que este artículo trasladado a la situación que viven los trabajadores burocráticos de Michoacán, representa una clara violación, en primer lugar, por tratarse de trabajadores que tienen contratos por tiempo determinado, en segundo lugar porque se trata de trabajadores que son movibles y remplazados fácilmente y en tercer lugar debido a que son el tipo de trabajador que se sabe, su trabajo pende de un hilo, aun cuando se les retenga el salario, la necesidad de los mismos, hace que sean omisos y esperen el pago, aun cuando lo hagan en periodos irregulares no establecidos en las condiciones de trabajo., y entre otras cosas abarcadas en este mismo artículo, los despidos que llegan a

⁵⁹ Organización Internacional del Trabajo, "Convenio de protección al salario", 15 de Enero 2016, disponible, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312240.

ocurrir, tampoco son pagados en su totalidad con un salario justo y ante la conformidad y resignación que existe entre este tipo de trabajadores, por constituir una práctica vista como normal cuando no la es, por ello, las violaciones a los derechos humanos laborales muchas veces pasan desapercibidos.

2.2. CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN)

El convenio sobre la discriminación es un convenio de suma importancia y peso para la investigación que se presenta, fue ratificado por México desde 1961, mismo que dada su importancia, no puede pasar desapercibido, ya que sus considerandos y artículos, pueden servir de base para futuras legislaciones o perfeccionamiento de las ya existentes; si bien es cierto se ha mencionado que las leyes no lo son todo, lo cierto es que ante las omisiones de los encargados de generar las políticas públicas para llevar a la práctica el reconocimiento y empoderamiento de los derechos humanos laborales, es por medio de las acciones jurisdiccionales que se puede lograr la protección de los derechos y exigir la obligación de los gobernantes a cumplir con los propósitos de los derechos.

En el artículo 1° de este convenio se señala que a los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

- (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Establece, que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. Los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.⁶⁰

⁶⁰ Organización Internacional del Trabajo, “Convenio sobre la discriminación”, 15 Enero 2016, disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

No se dejara de mencionar la discriminación como una de las violaciones a los derechos humanos laborales, debido a que en el transcurso de la investigación se demostrará, que la duración de los empleados burocráticos al servicio del gobierno del Estado, no haciende en su mayoría a más de 3 años, por la baja que causan en la nómina de gobierno del Estado, ante una evidente discriminación por afinidad partidista, reflejada en los índices de despido y ante el botín político de los gobernantes, que ingresan a los llamados compromisos, a las filas y a la nómina del gobierno del Estado, sin importar si cuentan con los perfiles idóneos para ocupar ciertos puestos.

Y por último y no menos importante el Artículo 2 señala que 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 a este respecto. Motivo por el cual resulta importante tomar en cuenta este convenio ratificado por México, para el efectivo cumplimiento de los derechos humanos laborales en las políticas públicas.

2.3. CONVENCION AMERICANA SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

La Convención Americana sobre los Derechos Humanos también conocida como Pacto de San José Costa Rica, constituye una de las bases del sistema interamericano de protección y protección de los derechos humanos, los estados que forman parte de esta convención se obligan a respetar los derechos que aquí se contienen.

En esta Convención se reconoce, al igual que otros instrumentos, en su preámbulo, que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el

derecho interno de los Estados americanos⁶¹; el capítulo que nos interesa señalar en este marco jurídico es el Capítulo III referente a los Derechos económicos, sociales y culturales, en cuyo artículo 26, se señala el desarrollo progresivo en el que los Estados que forman parte de esta Convención se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

Esta constituye un complemento de los demás tratados que ratifica una vez más la progresividad de los derechos sociales reconocidos como humanos, en los que encontramos el derecho al trabajo, el cual siempre debe ir en la medida de lo posible mejorando las condiciones de vida de todos los trabajadores y no así en retroceso y perjuicio de los mismos.

2.4. CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTÍAS SOCIALES

Carta internacional americana de garantías sociales o declaración de los derechos sociales del trabajador, adoptada en Río de Janeiro, Brasil, en 1947.⁶²

Señala en sus principios generales el artículo 1. La presente Carta de Garantías Sociales tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el *mínimum* de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables. Esta Carta de Garantías Sociales protege por igual a hombres y mujeres. Se reconoce que la superación de tales derechos y el mejoramiento progresivo de los niveles de vida de la comunidad en general, dependen en extensa medida del desarrollo de las actividades económicas, del incremento de la

⁶¹ Convención americana sobre los derechos humanos, 15 de enero de 2016, disponible en: [//www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm](http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm).

⁶² Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos sociales del trabajador. 15 de Enero de 2016, disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/OTROS%2001.pdf>.

productividad y de la cooperación de los trabajadores y los empresarios, expresada en la armonía de sus relaciones y en el respeto y cumplimiento recíproco de sus derechos y deberes.

En su artículo 2° se considera como básico en el derecho social de los países los siguientes principios:

- a) El trabajo es una función social, goza de la protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio.
- b) Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad.
- c) Tanto el trabajo intelectual como el técnico y el manual deben gozar de las garantías que consagre la legislación del trabajo, con las distinciones que provengan de las modalidades en su aplicación.
- d) A trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador.
- e) Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros.

En este sentido deberá ser prioridad del Estado garantizar la protección del trabajo y sus trabajadores mediante la implementación de una política nacional que aparentemente se tiene pero que a nivel estatal es solo pregonado este derecho y esta obligación del Estado., otro principio importante es aquel que señala que todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad, considerado como uno de los derechos que deberían de tener primacía dentro de los ordenamientos jurídicos y las políticas públicas de empleo dirigidas a los trabajadores del gobierno del estado de Michoacán eventuales y de confianza, es el que se refiere a la estabilidad laboral, la cual se encuentra plasmada en el artículo 19 mismo en el que se señala que la ley garantizará la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado surta efecto, el trabajador tendrá derecho a una indemnización; sin embargo a nivel estatal podemos analizar que las leyes de los Estados por lo que ve a los trabajadores eventuales y de confianza que abarca el artículo 123 en su apartado B, no señala la estabilidad laboral como un derecho de los trabajadores.

Para sustanciar la idea centrada en el artículo anterior, por lo que se refiere a los empleados públicos el artículo 24 de la Carta Interamericana de las garantías sociales, se señala que los empleados públicos tienen derecho a ser amparados

en la carrera administrativa, de modo que se les garantice, mientras cumplan sus deberes, la permanencia en el empleo, el derecho al ascenso y los beneficios de la seguridad social. El empleado tiene también derecho a ser amparado por una jurisdicción especial contencioso-administrativa y en caso de sanción, el de defensa dentro del procedimiento respectivo. Resulta relevante de sobremanera debido a que, a nivel estatal no se cuenta con un servicio civil de carrera a comparación del servicio profesional de carrera que existe a nivel federal, por lo que de aquí surge la idea de que el Estado de Michoacán debe legislar y promover mediante políticas públicas de empleo enfocadas a los trabajadores burocráticos, la permanencia en empleo y la estabilidad del mismo mediante la opción del servicio civil de carrera que mida conforme a resultados, habilidades, aptitudes, perfiles y capacidades a los trabajadores en igualdad de condiciones, para así tener empleados mejor capacitados y que ofrezcan mejores rendimientos y servicios a los demás ciudadanos. Promoviendo también medidas de previsión y seguridad social.

3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo en el instrumento jurídico del que se hace valer todo trabajador y patrón en atención a controversias de índole laboral que pudiesen existir entre ambas partes, y contempla el apartado A del artículo 123 constitucional, siendo además supletoria de las leyes laborales locales de los estados. En el artículo 1° de la ley se establece las relaciones de observancia ya mencionadas, en su artículo 2° señala que las normas del trabajo tienden al equilibrio entre los factores de producción y la justicia social, mencionando al trabajo digno entendido como:

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los

trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Artículo 3°, señala que, el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Artículo 9°. Señala que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

El artículo 35° de la Ley señala: Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. En este sentido por lo que ve a este artículo resulta importante señalar que, si bien es cierto la Ley Federal del Trabajo es supletoria en los casos no previstos por las legislaciones laborales, locales y reglamentarias del artículo 123 apartado B, también lo es, que ninguna Ley local debe estar por encima de las leyes federales, así pues, en el ámbito estatal, por lo que ve a los trabajadores burocráticos, se expiden contratos en cuyas cláusulas se estipula que, el tipo de contrato será por tiempo determinado, variando de 1, 3 o 6 meses; sin embargo la ley es clara al señalar que se necesita la estipulación expresa del por qué será considerado un contrato por tiempo determinado, y al no contar los contratos laborales con esa especificación, los

mismos se elevan a contratos por tiempo indeterminado.⁶³ Del mismo modo el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, estipula que, si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. Por tal motivo los contratos laborales que son firmados en repetidas ocasiones, con vigencias que no va más allá de los 6 seis meses, automáticamente la ley considera, que si el trabajo subsiste, quedara vigente hasta que deje de existir la materia de trabajo.

De tal suerte, que los trabajadores burocráticos eventuales, que son despedidos, con la aseveración de haber terminado el periodo por el cual fueron contratos, pero que los mismos, han sido firmados ininterrumpidamente durante un largo periodo, se encuentran ante la presencia de un despido injustificado, puesto que la relación de trabajo subsiste y persiste el puesto para el que fueron contratados.

Artículo 88. Señala que los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Artículo 182. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Así pues la Ley Federal del Trabajo, como los Tratados Internacionales se encuentran por encima de las leyes locales, y cualquier violación a estas, resulta en perjuicio a los derechos humanos laborales.

4. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MICHOACÁN DE OCAMPO

Una vez que han sido señalados las leyes federales así como organismos y tratados internacionales, damos paso a la constitución local vigente desde el año de 1918 y cuya última reforma fue en noviembre del 2015, señalando los artículos que por su interés y relevancia son indispensables para la investigación.

⁶³ Véase Anexo 5

Primeramente en su artículo 1º. Se estipula que en el Estado de Michoacán de Ocampo todo individuo gozará de las garantías que otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de los demás derechos establecidos en esta Constitución y en las leyes que de ambas emanen.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, 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.

El artículo 3º establece que todas las personas tienen derecho a una existencia digna, a la instrucción, a la cultura y al trabajo. El Gobierno promoverá el mejoramiento físico, moral, intelectual y económico del pueblo.

La ley protegerá y promoverá dentro de la estructura jurídica estatal, el desarrollo de las culturas, recursos y formas específicas de organización social de las étnias asentadas en el territorio de la Entidad, y garantizará a sus integrantes el efectivo acceso a la jurisdicción del Estado. Dentro del sistema jurídico, en los juicios y procedimientos en que alguno de los miembros de esas étnias sea parte, se tomarán en cuenta sus prácticas y costumbres jurídicas de manera estricta en los términos establecidos por la ley, sin romper el principio de igualdad, sino, por el contrario, procurando la equidad entre las partes.

En el título octavo de la Constitución local, encontramos el apartado que habla de La Propiedad, del Trabajo y de la Previsión Social

En cuyo artículo 148 se señala que el Gobernador cuidará con todo empeño de que sean obedecidas las prescripciones relativas al trabajo y a la previsión social, en los términos de la Ley Federal del Trabajo y de la Constitución General de la República. Las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expida la Legislatura del Estado, con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias. Entendiéndose como disposiciones reglamentarias la Ley Federal del Trabajo, misma que mencionamos jerárquicamente se encuentra por encima de las leyes locales.

Ahora bien derivado del artículo 148 de la Constitución del estado Libre y Soberano de Michoacán, se encuentra la Ley reglamentaria de las relaciones de los trabajadores del Estado.

4.1. LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO Y DE SUS MUNICIPIOS

La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán surge en Agosto de 1983, cuya función es regular las relaciones laborales entre los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y los Municipios, por una parte y por la otra, los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, los Ayuntamientos y aquellos organismos descentralizados y empresas de participación estatal y municipal en que por leyes, decretos o reglamentos llegue a señalarse su aplicación.

Los órganos protectores del trabajo a nivel local son Dirección del Trabajo y Previsión Social de la Secretaría de Gobierno del Estado de Michoacán quien verifica el cumplimiento de las tareas en materia laboral en el Estado, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, la Procuraduría de la defensa del Trabajo, el Tribunal de los Contencioso Administrativo y el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, siendo este último el órgano de impartición de justicia burocrático que se encarga de hacer cumplir las leyes del trabajo a nivel estatal.

En su artículo 1° se señala que la presente es de observancia general y regula las relaciones laborales entre los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y los Municipios, por una parte y por la otra, los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, los Ayuntamientos y aquellos organismos descentralizados y empresas de participación estatal y municipal en que por leyes, decretos o reglamentos llegue a señalarse su aplicación.

La relación jurídica de trabajo reconocida por esta Ley queda plasmada en el artículo 2° señalando que la relación jurídica de trabajo reconocida se entiende establecida, para los efectos legales, entre los trabajadores de base al servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, los Ayuntamientos y aquellos organismos e instituciones, a que se refiere el artículo 1o. de esta Ley.

En este artículo se entiende, que las únicas relaciones laborales reconocidas por la misma serán únicamente, las relacionadas con los trabajadores de base, sin especificar si la misma será aplicada a los trabajadores eventuales y de confianza. Para los cuales dejaremos en el entendido que se aplicara la Ley federal de Trabajo de manera supletoria.

El artículo 3° establece que trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, a los Ayuntamientos y a los organismos descentralizados y empresas de participación estatal, en virtud de nombramiento expedido y por figurar en la nómina de pago sus sueldos (sic).

Ahora bien, como mencionamos, el artículo 2° reconoce únicamente la relación jurídica de trabajo entre los trabajadores de base; sin embargo en el artículo 4° estipula que, para los efectos de esta Ley los trabajadores al servicio de las Instituciones

Públicas se dividen en:

- I. Trabajador de base;
- II. Trabajador de confianza; y,
- III. Trabajadores temporales.

Entendiéndose como trabajadores de confianza lo establecido en el artículo 5° Se entenderá como trabajadores de confianza todos aquellos que realicen funciones de dirección, vigilancia, fiscalización de orden general dentro de las Dependencias o bien que por el manejo de fondos, valores o datos de estricta confidencialidad deban tener tal carácter, de acuerdo a la siguiente clasificación:

I. Dentro del Poder Ejecutivo: Los titulares de las dependencias básicas, que establezca la Ley Orgánica de la Administración Pública; los Secretarios Particular y Privado del Gobernador; el Subprocurador, Subtesorero; Directores, Jefes y Subjefes de Departamentos; Secretarios Particulares y Asesores o Consultores de los titulares de las dependencias básicas, direcciones y departamentos; Presidentes titulares y auxiliares y Secretario General de Acuerdos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado; Secretario y Vocales de la Comisión Agraria Mixta; Agente del Ministerio Público; los Jueces del

Registro Civil; Jefes y Subjefes de las corporaciones policíacas y los elementos uniformados;

II. Dentro del Poder Legislativo: El Oficial Mayor, Contador General de Glosa y Subcontador; los Asesores, Visitadores o Auditores y los Jefes de Sección;

III. En el Poder Judicial: Sin ser limitativa se considerarán como tales: El Secretario General de Acuerdos, el Subsecretario de Acuerdos, el Oficial Mayor, el Director del Instituto de Especialización, el Director de Administración y Desarrollo de Personal, el Director de Contabilidad y Pagaduría, los Titulares de los Juzgados de Primera Instancia, Municipales y de Tenencia; los Jurados y Árbitros; los Asesores y Secretarios Particulares; y, los Secretarios Auxiliares o Proyectistas de las Salas;

IV. En los Organismos Descentralizados y Empresas de Participación Estatal: Los Directores Generales y Subdirectores; Jefes de Departamentos, Asesores, Secretarios Particulares y Ayudantes; y, V. En los Ayuntamientos: El Secretario, Tesorero, Cajero, Oficial Mayor, Comandante de Policía, Policías Preventivos y de Tránsito, Directores y Jefes de Urbanística y Secretario Particular.

Por trabajadores temporales se establece en el artículo 7° Son trabajadores temporales aquellos a quienes se otorga nombramiento para obra o tiempo determinados. Obra y tiempo determinado que debe estar específicamente señalado en los contratos laborales.

El artículo 8° señala que lo no previsto por esta Ley o disposiciones especiales se aplicará supletoriamente, y en su orden, Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad. Reconociendo la supremacía de la Ley federal del Trabajo que será quien rija las relaciones laborales entre los trabajadores de confianza, (que no pueden ser de base) y los trabajadores eventuales.

Señala además en su artículo 15 que en ningún caso el cambio de funcionarios de una dependencia podrá afectar los derechos de los trabajadores.

El artículo 25. Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional no menor del 25% sobre los salarios que le correspondan durante el período de vacaciones.

De la misma manera el artículo 31. Señala que será preferente el pago de salarios a cualquier otra erogación de las Instituciones Públicas. Artículo que en definitiva queda en letra muerta, al retener en constantes ocasiones el salario de los trabajadores pajo el argumento de falta de presupuesto.

Uno de los capítulos que resulta de interés es el señalado en el capítulo VI Obligaciones de las instituciones, en el que se señala en su artículo 35. Son obligaciones de las instituciones a que se refiere el artículo 1o. de esta Ley:

- I. Preferir, en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón. Para los efectos del párrafo que antecede, en cada una de las instituciones se formarán los escalafones de acuerdo con las bases establecidas en el Capítulo XI de esta Ley;

Sin embargo pese a lo señalado en este artículo no existe en Michoacán una Ley del Servicio Civil de Carrera o semejante a esta, como en otros estados.

En este orden de ideas, las relaciones laborales entre los trabajadores eventuales y de confianza del gobierno del Estado, serán reguladas por las leyes federales, tomando en cuenta los Tratados Internacionales, aún y cuando si se reconozca en la Ley local la existencia de este tipo de trabajadores.

Para concluir este capítulo se advierte que dada la situación actual que vive la nación Mexicana y específicamente el Estado de Michoacán, y una vez que concluimos con las leyes, tratados y organismos Internacionales que se consideran de interés, en los que el discurso de los derechos se pregonan, pero que en la práctica no se terminan de garantizar y fortalecer, es que es imperante crear políticas públicas encaminadas a proteger y hacer realidad cada uno de los ordenamientos legales aquí señalados, reconociendo derechos humanos laborales.

CAPÍTULO TERCERO

POLÍTICAS PÚBLICAS

SUMARIO: 1. El origen de las políticas públicas. 1.1 Conceptos básicos de políticas públicas. 1.2. Políticas Públicas y Gobierno. 2. Políticas Públicas en México. 2.1.Época actual de las políticas públicas. 2.2. Implementación de políticas públicas. 3. Contexto actual Michoacán políticas por generar. 3.1. Importancia de las políticas públicas. 3.2. Construcción de políticas públicas.

El Trabajo como derecho humano ha quedado ya señalado y al igual que todos los derechos humanos, son inherentes a las persona e irrenunciables y es el Estado quien debe velar por la protección y efectivo disfrute de los mismos, mediante la creación de mecanismos, medios, instrumentos y acciones, que deben ser tomados en cuenta en la elaboración de las políticas públicas y cumplimiento de las leyes, necesarias para lograr la efectividad de este derecho.

En este orden de ideas, damos paso a los hechos y circunstancias que dieron origen a las políticas públicas que hoy conocemos, para así entender en dónde estamos y a donde queremos llegar.

1. EL ORIGEN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Las políticas públicas forman parte importante y sustancial dentro de la administración pública, con el tiempo, han acaparado la atención, de los encargados de gestionar las acciones que serán implementadas, con una mayor relevancia, formando parte de los debates ciudadanos en cuanto a los proyectos de interés para la sociedad y el discurso entre los políticos que aspiran llegar a gobernar, dado el acontecer y el avance de la sociedad, que implica cada vez más necesidades sociales de progreso y desarrollo.

Constituyen en la actualidad el instrumento por excelencia del cual se hace valer el gobierno para dar respuesta a las exigencias de una sociedad cada vez más demandante, las cuales tienen un valor democrático dada su naturaleza, debido a la existencia de poderes que compiten para dar vida al juego de las respuestas institucionales, con base a la diversidad política e ideológica de la sociedad, de tal suerte que tienden a relacionar a los ciudadanos con el

gobierno,⁶⁴ en el sentido en que son los ciudadanos a quienes beneficia o afectan las respuestas u omisiones de los encargados de generar e implementar las políticas públicas, ante las necesidades elementales que exigen resultados reales por parte de sus gobernantes, para atender los múltiples problemas a los que se enfrentan dentro de una sociedad, la naturaleza de las políticas públicas, es que están diseñadas precisamente para los ciudadanos.

Para entender las políticas públicas y poder entrar a fondo del estudio de las mismas, reconociendo la importancia y relevancia que tienen dentro de un gobierno democrático y que juega un papel primordial para su efectiva generación, es necesario remontarse a sus orígenes, el papel que juega la sociedad y el gobierno dentro de la creación y aplicación de estas, para poder llegar a ser considerado un gobierno eficaz, que cumpla con las demandas de necesidades mínimas indispensables y la correcta y adecuada ejecución de políticas públicas.

Las políticas públicas tienen que ver con las acciones que ejercen los encargados de la administración pública, un tanto diferente a lo que es la política, en sí, sin embargo, una va íntimamente ligada a la otra, las políticas públicas constituyen una parte importante del Estado, que implican elementos tanto teóricos como prácticos, que deben de pasar por un proceso riguroso antes de su implementación y durante su ejecución. Al mencionarse que las políticas públicas y la política van ligadas, nos referimos, aquellos ciudadanos que han tomado como empleo la política, pasando de un puesto a otro, y que utilizan el discurso de las políticas públicas para obtener cierto puesto en el gobierno, sea municipal, estatal o federal; sin embargo, crear e implementar genuinas políticas públicas requiere conocimientos y fuentes de primera mano, las cuales son las necesidades de los ciudadanos, por ello es menester crear políticas públicas ascendentes, que sean elaboradas para necesidades reales de los gobernados, o bien para cierto sector de la sociedad.

Así pues, la génesis de las políticas públicas, surge de todas aquellas necesidades prioritarias que afligen a la sociedad dentro de un Estado y de cómo

⁶⁴ Uvalle Berrones, Ricardo, "Las políticas públicas en el gobierno de la democracia", en Olivos Campos, José Rene, (coord.), La administración del estado contemporáneo, México, Porrúa, 2009, p. 162.

este puede dar respuesta a dichas exigencias brindando benefactores, como servicios públicos, programas de asistencia social, generación y/o conservación de empleos entre muchos otros, dichas políticas públicas, como ya se ha mencionado están íntimamente ligadas a la administración pública, y en son plasmadas en los planes de desarrollo que deben realizarse dentro de un Estado para lograr un óptimo progreso social. En la antigüedad, parafraseando a Aristóteles la realización y desarrollo del hombre se daba dentro de una comunidad política, y señalaba la importancia del Estado quien será el encargado de dotar de satisfactores para una vida plena a los ciudadanos,⁶⁵ una vida plena en la que tenga lo indispensable para vivir dignamente, se necesita la intervención del Estado para hacer realidad lo estipulado ya en las leyes nacionales e internacionales, debido, a que el individuo por sí solo no puede acceder a ciertos beneficios.

Se pueden señalar una infinidad de estudiosos que abordaron en la antigüedad el tema de la política, como lo fue Platón, Maquiavelo, Hobbes, Locke, Montesquieu, Rousseau y Aristóteles; quienes han dejado un cúmulo literario respecto al tema de la política y cuyas aportaciones más importantes la República, El príncipe, El Leviatán, El Espíritu de las leyes, El Contrato Social y La política trascendieron y lograron esclarecer fenómenos políticos de diferentes épocas,⁶⁶ impactando y marcado la pauta para la generación de las políticas públicas modernas que hoy conocemos.

Platón daba especial relevancia a la sociedad, a la que considera el estado natural del ser humano, puesto que la realización y desarrollo del hombre se da dentro de una comunidad política, señalaba la importancia del Estado quien será el encargado de dotar los satisfactores para una vida plena a los ciudadanos, por otro lado Aristóteles consideraba que el fin del Estado eran los ciudadanos, atendiendo a esto, los ciudadanos somos los que conformamos la sociedad, y sin sociedad simplemente el Estado no existiría.

⁶⁵ Aristóteles, *La política*, México, Época S.A. de C.V., pp.296.

⁶⁶ Olivos Campos, José Rene, *Ciencia Política*, 2ª. Ed., México, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 2013, pp, 17-18.

En este sentido, en relación a lo dicho por estos dos grandes filósofos, encontramos que tanto la sociedad como el Estado tienen una relación directa de codependencia, el trabajo del Estado debe ser enfocado por y para beneficios colectivos de sus ciudadanos, pues es por ellos y para ellos que surgen las políticas públicas.

En Estados Unidos son varios los teóricos de las políticas públicas modernas, el estudio de las políticas públicas se le atribuye al sociólogo estadounidense Harold Lasswell, y su publicación *The Policy Sciences: Recent Developments in Scope and Method* en el año de 1951, este sociólogo decía que las políticas públicas debían responder a tres interrogantes, ¿cómo tomar decisiones de gobierno más inteligentes?, ¿cómo generar y mejorar la información para los funcionarios a cargo del diseño de políticas públicas?, ¿cómo incorporar en el gobierno mayores niveles, dosis de ciencia y racionalidad?, otro teórico norteamericano de relevancia es Herbert Simón quien se enfocó en la toma de decisiones de las políticas públicas, por su parte Charles E. Lindblom creía que en las políticas no se podía lograr un objetivo óptimo, pero si podría alcanzarse un objetivo satisfactorio.⁶⁷ Se puede aludir que las interrogantes en mención así como los objetivos confirman el hecho de que las políticas públicas son teóricas y prácticas, que deben ser analizadas por profesionales del tema y no tomarse decisiones a la ligera, de supuestas necesidades que consideren unos cuantos, sin someterlo a un verdadero escrutinio, por otro lado, reconociendo las limitaciones que tienen los Estados, así como las restricciones de algunos derechos humanos, se coincide en que quizás, algunas políticas públicas implementadas no tienen el éxito esperado; sin embargo, se podrían tener algunos aciertos, en algún sector de la sociedad, alcanzando un objetivo satisfactorio de muchos por lograr, al fin de cuentas se realizan programas con beneficios a largo y corto plazo, que por los cambios que se realizan en los gobiernos, muchas veces se quedan a la mitad, sin darse continuidad a programas o acciones que merecen la pena dar seguimiento.

⁶⁷ Escuela de políticas públicas, 10 de Enero de 2015 disponible en <http://www.iexe.edu.mx/blog/cual-es-el-origen-de-las-politicas-publicas.html>

Actualmente, por lo que se refiere a nuestro país y no se diga nuestro Estado, se está cayendo en este supuesto, pues somos testigos, de un gobierno que, a pesar de la constante elaboración de políticas públicas, no terminan de concretarse y fortalecerse, debido a que no logran garantizar de manera óptima benefactores sociales, no se analizan y valoran las necesidades reales de los ciudadanos para quienes son realizadas ciertas políticas públicas, sin embargo dentro de las posibilidades, aparentemente se da respuestas a las “necesidades básicas” de los ciudadanos, aunado a que se necesita tiempo, para poder consagrar y ejecutar una política pública que promete resultados a largo plazo.

1.1. CONCEPTOS BÁSICOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS

La función del Estado es y será siempre cumplir con mandatos específicos en beneficio de la ciudadanía, debe cumplir con la función que le es conferida a través de los representantes de elección popular.

En definitiva la función del Estado Mexicano, ha dejado desprotegido a sus gobernados, al permitir una y otra vez omisiones en cuanto beneficios sociales se refiere, independientemente de lo estipulado en la ley, el tema que nos interesa es la generación de políticas públicas que garanticen derechos humanos laborales de los trabajadores temporales y de confianza al servicio del gobierno del Estado de Michoacán, sin embargo, para poder desarrollar adecuadamente la investigación, primeramente debe quedar claro y señalarse, ¿qué se entiende por política? ¿Cuál es su relación con la política pública? y ¿qué debe ser realmente una política pública? las siguientes definiciones conceptuales amplían el panorama para el mejor entendimiento de las políticas públicas que deben ser implementadas en un Estado.

Eugenio Lahera Parada destacado analista de políticas públicas, señalaba que existían diferencias e imprecisiones en el concepto de políticas públicas, sin embargo señala que la política es:

Aquella actividad de gestión que realiza cierto grupo de personas, para organizar y orientar a una sociedad dentro de un Estado, la política pública es la respuesta mediante la implementación de acciones a las necesidades de los ciudadanos, ahora bien estas últimas, son un factor común de la política, las decisiones del gobierno y la oposición, ambas influyen de manera recíproca, ambas tienen que

ver con el poder social, una política pública de excelencia, será aquella que es desarrollada por el sector público, participación de la comunidad y sector privado.⁶⁸

El consideraba que las políticas públicas son las orientadoras del Estado, pues serán la herramienta con la que diseñaran los ejes de cómo se desarrollará un Estado, así como cursos de acción y flujos de información, que no competen exclusivamente al Estado, pues requiere de la intervención de la sociedad y de los sectores privados, así también señalaba que una verdadera política pública incluirá previsión de resultados.⁶⁹ Señalar todos los escenarios de posibles resultados.

En la definición conceptual que nos brinda el Dr. José Rene Olivos Campos

La política comprende un ámbito del dominio público en el que se produce, estructura y ejerce el poder para dar dirección a la sociedad a través de diversas instituciones jurídicas, gubernamentales, administrativas, jurisdiccionales, económicas, sociales y culturales; cuyas decisiones soberanas pueden ser influidas por los distintos actores de la comunidad política a fin de conciliar o imponer sus intereses.⁷⁰

La política es entonces la actividad que debe realizar cualquier persona bajo un puesto asignado de mandatario, representando a una colectividad que le confiere un cargo, para beneficio de los intereses colectivos de sus mandantes.

Es necesario que aquellos políticos y servidores públicos elegidos democráticamente, analicen la situación que vive el Estado, e implementen acciones reales para necesidades reales, salirse de sus escritorios y observar la realidad de la sociedad, generar verdaderas políticas públicas siempre acorde al principio de dignidad humana, que se respeten y no violenten los derechos humanos y por lo que respecta al tema que nos ocupa, que sean garantes de derechos humanos laborales, los encargados de la elaboración e implementación de las políticas públicas, no necesitan ir muy lejos para saber las necesidades de los ciudadanos, solo basta saber escuchar y observar la problemática que existe en cada entorno de la vida cotidiana y es ahí donde se encuentran las necesidades reales, observando de lo particular a lo general.

⁶⁸Lahera Parada, Eugenio, Política y políticas públicas, División de desarrollo social, CEPAL, Chile, 2004, PDF pp. 6,7,8

⁶⁹ Lahera Parada, Eugenio, Introducción a las políticas públicas, Fondo de cultura económica, Chile 2002, Pagina 16 disponible en pdf http://terceridad.net/PyPS/Por_temas/14_Proc-Pol_metodo/Expositores/Lahera%20Parada%20Eugenio,%20Introduci%F3n%20a%20las%20Pol%EDticas%20P%FAblicas%20pp.%2013%20-%20138.pdf.

⁷⁰ Olivos Campos, José Rene, *Op, cit.*, nota 66, p. 31.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) organismo dependiente de la Organización de las Naciones Unidas a través de Eugenio Lahera Parada, señala que:

“Las políticas públicas son un factor común de la política y de las decisiones del gobierno y de la oposición. Así, la política puede ser analizada como la búsqueda de establecer políticas públicas sobre determinados temas, o de influir en ellas. A su vez, parte fundamental del quehacer del gobierno, se refiere al diseño, gestión y evaluación de las políticas públicas.”⁷¹ en otras palabras, la generación de políticas públicas son parte esencial dentro de las administraciones públicas, la función y desempeño del gobierno de un Estado, estará basado en las acciones diseñadas para el periodo en que se encontraran en funciones.

Marcelo González Tachiquin licenciado en derecho por la Universidad Autónoma de Chihuahua, quien además es especialista en ciencia política y derecho constitucional por el Centro de Estudios Políticos y Constitucionales del Ministerio de la Presidencia Española, así como maestro en estudios políticos y políticas públicas y doctor en gobierno y administración pública por el Instituto Universitario Ortega y Gasset de la Universidad Complutense de Madrid señala que:

Una política pública implica el establecimiento de una o más estrategias orientadas a la resolución de problemas públicos así como a la obtención de mayores niveles de bienestar social resultantes, de procesos decisionales tomados a través de la coparticipación de gobierno y sociedad civil, en donde se establecen medios, agentes y fines de las acciones a seguir para la obtención de los objetivos señalados.⁷²

En atención a lo anterior, es que cada gobierno que entra en funciones, se señala que dentro del diseño de una política pública, previamente se realizaron, foros ciudadanos, consultas y cualquier otro medio de participación ciudadana, para la elaboración de la política pública, pues del verdadero análisis, recolección de datos, necesidades y fuentes de primera mano; será el resultado de cualquier acción implementada.

⁷¹ Lahera, Eugenio, *Op. cit.*, nota 68, p.7.

⁷²González Tachiquin, Marcelo, *El estudio de las políticas públicas: un acercamiento a la disciplina*, p.110. disponible en formato pdf.

Giovanna Valenti y Ulises Flores Llanos, reconocidos investigadores, mencionan tres elementos de estudio de las políticas públicas, que dada su importancia, deben ser tomados en cuenta, para una aportación por nuestra parte, mediante tres conceptos claves:

- a) Las *políticas* se refieren a las estrategias de acción racional y sistemática, dispuestas por un agente (organizaciones gubernamentales), que implican intervención, atención o solución a problemas de interés público en áreas como: bienestar, salud, educación, seguridad, cultura, etcétera.
- b) *Problema Público*. Se refiere a un estado de cosas en la vida social que es considerado indeseable por un grupo de ciudadanos, por la “opinión pública” o por la autoridad, con base en una argumentación centrada en el interés público.
- c) *Problema de política*. Es un problema de decisión, esto es, una situación en el que el actor de la política (por ejemplo, el gobierno) ya sabe que hay un problema y que se puede solucionar, pero no sabe aún qué hacer. Para saberlo, requiere del análisis de políticas. (Sic)⁷³

Ahora bien, hay quienes aseguran que toda política es pública por pertenecer al dominio público y que esta además agregar el término público, sin embargo en realidad no existen políticas públicas si no políticas de Estado, es decir impositivas, ya que, para que una política sea verdaderamente pública debería realmente tomarse en cuenta la opinión de los gobernados para quienes son dirigidas, debido a que las políticas públicas que muchas veces se elaboran son totalmente autoritarias y se encuentran muchas veces desfasadas de la realidad, como se menciona, debe tomarse en cuenta aquello que se considere indeseable en la sociedad, preguntarse ¿qué puedo hacer para cambiarlo?, y ¿Cómo voy lograr cambiarlo?, salir a las calles, no solo mediante la creación de foros ciudadanos, que muchas veces el común de los ciudadanos no tienen conocimiento de ellos, o en opiniones de especialistas que facilitan el trabajo de quienes deberían ser especialistas como son los gobernantes, analizar detenidamente cada problema, reconocer si tiene solución, y que tan complejo puede ser cada problema.

Así pues entenderemos a las Políticas Públicas, como todas aquellas respuestas que el Estado debe dar ante las necesidades de los gobernantes, para resolver los múltiples problemas que aquejan a la sociedad que representan y con la que se deben comprometer a servir, incluyéndolos en la elaboración de las

⁷³ Valenti Nigrini, Giovanna, y Flores Llanos, Ulises, *Ciencias sociales y Políticas públicas*, p.177 disponible en formato pdf.

políticas públicas, para así generar mejores condiciones, y lograr lo más cercano a una vida digna, tomando siempre en consideración los derechos humanos que tienen como fin último dotar de lo mínimo indispensable al ser humano.

1.2. POLÍTICAS PÚBLICAS Y GOBIERNO

La función del Estado “constituye una asociación para el cumplimiento de ciertas funciones específicas. Si estas funciones no se cumplen satisfactoriamente, el pueblo puede abolir, alterar o remplazar al Estado.” ⁷⁴ dicha asociación que es el Estado como decía Aristóteles, tiende a un bien, el más importante de todos los bienes, lo cual llama Estado y Asociación Política.⁷⁵

La generación de políticas públicas, tiende a relacionarse con diversas ramas del ámbito social, lo que le da ese carácter interdisciplinario, tales como la Economía, Administración, Sociología, Psicología, la Ciencia Política y el Derecho que será la ciencia que le dará el sustento en cualesquiera del ámbito en que sean desarrolladas.

Mediante la colaboración de estas disciplinas se pueden lograr los propósitos para lo que son creadas las políticas públicas, logrando detectar las necesidades prioritarias que no terminan de ser satisfechas, analizando las múltiples dimensiones y poder dar un buen diagnóstico a la problemática que se presenta.

El gobierno entendido como la dirección de un país en sus tres niveles, federal, estatal y municipal, tendrá siempre como función administrar de la mejor manera el funcionamiento de la sociedad, dotándolo de beneficios sociales y cumpliendo las leyes, logrando una estabilidad económica, social y cultural entre los ciudadanos, beneficiándolos a través de los servicios prestados, mediante la generación de políticas públicas estructurales, de tal suerte que se de especial importancia dentro de las funciones del gobierno como administrador público a las políticas públicas que han de generarse, ya que constituyen uno de los ejes centrales de su funcionamiento, Eugenio Lahera señalaba también que las

⁷⁴ Gómezjara, Francisco A, *Sociología*, 35ª Ed., México, Porrúa, 2003, p.152.

⁷⁵ Aristóteles, *Op, cit*, nota 65, p.11.

políticas públicas son “el elemento orientador de la acción del Estado y motor de impulso de mayores niveles de democratización.”⁷⁶ Así pues la relación entre el gobierno y las políticas públicas deviene de la necesidad de planear la dirección de un país, hacia donde se pretende llegar y como se lograra llegar a lo deseado.

Los cursos de acción implementados en un país no deben ser exclusivos del estado, se necesita de la participación social y la inclusión para poder generar resultados certeros.

2. POLÍTICAS PÚBLICAS EN MÉXICO

México como lo señalamos anteriormente, tiene una historia de lucha contra las desigualdades sociales, con las guerras que ha vivido y la destrucción social del país, la tarea por reorganizarse y organizarse no ha sido fácil, la revolución de 1910, dio inicio a una nueva era en la nación Mexicana, que la convirtió en una nación con miras a hacer por fin justicia a los derechos sociales y a dar respuestas a las necesidades más significativas que aquejaban a los ciudadanos, motivo por el cual se dio una amplia intervención por parte del Estado, que está encaminado a dar respuesta mediante acciones estratégicas y programas estructurales con el fin de alcanzar las metas de las políticas públicas que serán establecidas, desafortunadamente tenemos también una historia de corrupción y de intereses políticos que ha frenado de manera significativa el avance del país, aunque no se niegan los progresos en materia de igualdad social que se han tenido.

Actualmente las políticas públicas en México son más un discurso político que una realidad, vemos como son utilizadas como un escalón para obtener un puesto importante dentro de la administración pública, lo que ha ocasionado la incredibilidad hacia los encargados de gestionar las acciones que deben implementarse en el país.

Es necesario que en México se dé especial importancia al sentido por el que fueron creadas, para resolver, mediante la creación de proyectos y programas específicos los satisfactores mínimos indispensables para la sociedad, mediante

⁷⁶ Premio Eugenio Lahera, “Biografía” 20 de Enero de 2016, disponible en <http://premioeugeniolahera.cl/eugenio-lahera/biografia/>

orientadores precisos, marco legal adecuado y mediante evaluaciones reales por órganos independientes a la administración pública.

2.1. ÉPOCA ACTUAL DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Hoy en día, las políticas públicas juegan un papel importante dentro de la administración pública y la sociedad, por la relación que entre ellos existe, afortunadamente algunos sectores de la sociedad, han dejado de ser apáticos, lo que trae como resultado una sociedad más activa y participativa, la cual debe exigir mediante la participación ciudadana, las obligaciones y el cumplimiento de compromisos que tiene la autoridad para con nosotros, de la misma manera debemos tener la obligación de evaluar el actuar del gobierno, se trata de una cuestión de interacción, ya no solo estar a la espera del Estado benefactor, se debe exigir respuestas institucionales y no solo exigir, si no argumentar, proponer y aportar los elementos necesarios para que sean generadas políticas públicas eficaces, señalando específicamente que se necesita.

“Las políticas públicas de nueva generación deben permitir tanto los grupos demandantes como a los gobernantes y administradores participar en todas y cada una de las fases, respecto a los especialistas, éstos lo harán en todas las ocasiones en que su apoyo sea necesario.”⁷⁷ Pues implica también una participación ciudadana dentro de la generación de las políticas públicas.

Cierto es que corresponde al Estado la generación de acciones, sin embargo cabe hacer mención que la manera en que la sociedad debe de contribuir para exigir atención a sus necesidades, es primeramente mediante el pago de sus contribuciones y en segunda mediante la participación ciudadana, el Estado se queja de una falta de recursos financieros para cumplir sus fines y dar respuestas eficaces a los problemas de la sociedad, que deben verse reflejados en las necesidades cotidianas, como de salud, alumbrado público, empleos, recreación, educación, seguridad y justicia, por ende para poder exigir se debe primero cumplir y así en todos los aspectos de la vida, existe pues esa correlación

⁷⁷ Calderón Ortiz, Gilberto, “Políticas públicas obstáculos y posibilidades”, en Corona León, Benito, Mejía Fonseca, Roberto Armando y Cruz Badillo, Israel (coord.), Las Políticas públicas ante la pluralidad social, México, Fontamara, 2014, p.103.

entre la sociedad y el gobierno, dependen directa e indirectamente económicamente uno de otro.

Por otra parte el gobierno debe de tomar decisiones de manera colectiva, de acuerdo a las exigencias reales de los gobernados, generar verdaderas políticas públicas y no así políticas de Estado, integrando lo público, lo social y lo privado, teniendo capacidad para gobernar, mediante estrategias, acciones institucionales, objetivos y metas que se vean reflejados en beneficios sociales lo que da como resultado una verdadera democracia moderna.⁷⁸

2.2. IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Para elaborar una política pública es necesario primeramente, identificar un problema, definirlo, analizarlo, identificar las posibles respuestas ante el problema que se presenta, evaluar las alternativas y posibles acciones, implementarla y una vez que se ha implementado con base a los resultados, evaluar las políticas públicas que se llevaron a cabo.

Una excelente política pública debe tener claridad en sus objetivos, quienes las generan deben tener estabilidad económica, confianza y estabilidad en sus propias instituciones, tener claramente definido hacia donde se quiere llegar y los errores que no deben cometerse, prever resultados, así pues se debe tener también una planeación, midiendo los resultados y enmendando los errores, las carencias y deficiencias que puedan tener.

Existe una larga e interminable historia de políticas fracasadas una por errores en su diseño y otra por la falla en su implementación, siendo toda política una hipótesis que espera realizar objetivos, y que en definitiva una vez a prueba, es susceptible de error,⁷⁹ traducido esto como un desperdicio de dinero público.

La implementación de las políticas públicas consiste en “el efecto ultimo esperado, la capacidad de realizar las consecuencias previstas después de que las condiciones iniciales han sido cumplidas...No se puede determinar lo que ni

⁷⁸ Uvalle, Berrones, Ricardo, *Op, cit.*, nota 64, pp.161-189.

⁷⁹ Aguilar, Villanueva, Luis F, *La implementación de las políticas públicas*, “Colección de Antologías de Política Pública”, cuarta antología, México, Miguel Ángel Porrúa, p.16, disponible en: <http://www.iapqroo.org.mx/website/biblioteca/LA%20IMPLEMENTACION%20DE%20LAS%20POLITICAS.pdf>.

siquiera se ha comenzado. Defecto de implementación no sería la falla en la puesta en marcha si no la incapacidad de seguir adelante.”⁸⁰

Para una efectiva implementación se requiere la imperiosa necesidad “de emprender el desahogo de una agenda cuidadosamente diseñada para el estudio de la implementación. Esa es la nueva orientación que puede rendir beneficios mayores para el mundo real en que se llevan a cabo las políticas.”⁸¹ Se desconoce si efectivamente al momento de implementar las políticas públicas en México, se haga de manera coherente y sistemática.

3. CONTEXTO ACTUAL MICHOACÁN POLÍTICAS POR GENERAR

El Estado de Michoacán padece una crisis económica y socialmente expuesta y sabida a todas luces, con una deuda pública que asciende a los 17,323,144,421.67⁸², lo cual ha ocasionado el reclamo y protesta de los ciudadanos hacia su gobierno por las múltiples carencias en que se vive, una de las problemáticas que ha venido afectando al Estado desde hace un tiempo, es el desempleo, la inestabilidad laboral y las violaciones a los derechos humanos laborales de los trabajadores, específicamente como el título de esta investigación lo dice, abordaremos el tema de los trabajadores temporales y de confianza al servicio del gobierno del Estado, en los cuales el derecho humano que se tiene al trabajo digno y todo lo que este implica, pareciera estar olvidado de las políticas públicas protectoras de empleos y desprotegido por órganos garantes de impartición de justicia y del Estado.

El contexto social que viven los michoacanos en cuanto al derecho al trabajo se refiere, se ha visto fuertemente afectado debido a las acciones y omisiones del gobierno estatal; si bien es cierto que dentro de los planes de desarrollo se habla de un gobierno incluyente y políticas de fortalecimiento del trabajo, para los citados trabajadores ha sido casi nula su eficacia, de los cuales

⁸⁰ *Ibidem*, pp.45,46

⁸¹ *Ibidem*, p. 459

⁸² Cifra obtenida en el portal de Transparencia de la Secretaría de Finanzas y Administración en el Estado de Michoacán, recuperada página de consulta: <http://publicadorlaip.michoacan.gob.mx/itdif/2014/514/Desglose%20Saldo%20de%20Deuda%20Publica%20anual.pdf>.

se indagará si han sido violentados a sus derechos humanos laborales y afectados por los cambios de administraciones de diferentes partidos políticos.

Se insistirá en que es el Estado quien debe crear las condiciones para proteger resguardar y respetar el efectivo goce y disfrute de los derechos humanos laborales, mediante la elaboración de políticas públicas eficaces de la mano y con la aplicación de las leyes, tomando como base la protección al trabajo estipulado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Tratados Internacionales, haciendo efectivo el cumplimiento en todo momento y primordialmente de los derechos humanos laborales.

El Estado de Michoacán cuenta con una población aproximada contada hasta el cuarto trimestre del año 2015 de 4 cuatro millones 608 seiscientos ocho mil 493 cuatrocientos noventa y tres habitantes siendo mujeres 2 dos millones 396 trescientos noventa y seis mil 416 cuatrocientos dieciséis habitantes y hombres 2 dos millones 212 doscientos doce mil 076 setenta y seis habitantes y cuya población económicamente activa (PEA) es de 1 un millón 955 novecientos cincuenta y cinco mil habitantes; sin embargo únicamente se encuentra ocupada 1 un millón 894 ochocientos noventa y cuatro mil 564 quinientos sesenta y cuatro habitantes y desocupada 61 sesenta y un mil 009 nueve habitantes⁸³ lo que equivale al 2.7 por ciento de la población que no tiene empleo.

A continuación se detalla la situación del Estado de Michoacán en el contexto laboral, que es necesario analizar y tomar en cuenta, para la implementación de una política pública en materia de trabajo, tomando en cuenta que los trabajadores en la nómina del gobierno del estado asciende a los 2 dos mil 808 ochocientos ocho trabajadores temporales y de confianza al año 2014, para lo cual es necesario desmenuzar la situación que vive actualmente el Estado en materia de trabajo.

Figura 1.

⁸³ Instituto Nacional de Estadística y Geografía Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo recuperado http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/pdf/perfiles/perfil%20michoacan.pdf.

MICHOACAN EN EL CONTEXTO LABORAL	
Ocupados por nivel de educación	1,894,564
Sin instrucción	124,303
Primaria	751,533
Secundaria y media superior	754,683
Superior	264,045
No especificado	0
Ocupados por posición en el trabajo	1,894,564
Empleadores	121,446
Trabajadores asalariados	1,161,067
Trabajadores por su cuenta	492,492
Trabajos sin pago	119,559
Otros trabajadores	0

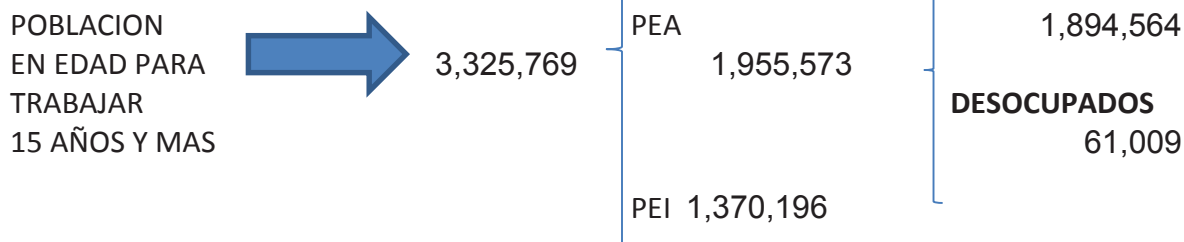
Fuente Secretaría del Trabajo y Previsión Social- INEGI Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo cuarto trimestre 2015.

Ahora bien, el desempleo e inestabilidad laboral, que ha venido golpeando al Estado en los últimos seis años, aunado al déficit económico, que ha sido anunciado en numerosas ocasiones por los diversos diarios locales, así como por los mismos funcionarios, derivado de endeudamientos y aunada a la violencia que envuelve al Estado por el crimen organizado y los delitos del fuero común, que ha provocado cierre de establecimientos y poca inversión de empresas nacionales y extranjeras, nos encontramos en una situación crítica para poder hacer efectivo el derecho humano al trabajo, la falta de empleo y oportunidades para un gran número de pobladores, en quienes pueden ver como una fuente de empleo la que ofrece el gobierno del Estado de Michoacán en su carácter de prestador de servicios sociales, ha quedado fuera de su alcance, debido a que el mismo gobierno, no garantiza seguridad laboral ni a su mismos trabajadores, dadas las características de ellos estipuladas en algunas leyes nacionales y locales.

En cifras generales podemos señalar la población económicamente activa e inactiva que es tomada en cuenta para las políticas públicas que en materia de empleo se elaboran en el Estado.⁸⁴

⁸⁴ Secretaría del Trabajo y Previsión Social- INEGI se entiende por PEA como población económicamente activa y PEI como población económicamente inactiva.

FIGURA 2.



En este sentido, las personas atendidas por los programas del servicio nacional de empleo en Michoacán fueron entre enero y septiembre del año 2015 dos mil quince, 165 ciento sesenta y cinco mil 270 doscientas setenta personas, de las cuales solo fueron colocadas 27 veintisiete mil 781 setecientos ochenta y un personas, mucho menos de la mitad de los atendidos.⁸⁵ Lo que se traduce como desempleo de más de la mitad de quienes acuden a este tipo de programas en busca de una oportunidad de trabajo.

La situación económica que impera en el Estado actualmente, según reportes del gobierno al Consejo Nacional de Armonización Contable (CONAC). La deuda pública estatal se incrementó en el primer trimestre del 2014, al pasar de 15 mil 570 millones 856 mil 575.12 pesos en diciembre del 2013, a 16 mil 225 millones 648 mil 575.36 pesos.⁸⁶ Y para noviembre del año 2015 dos mil quince se presumía que la deuda ya rebasaba los diecisiete mil millones, situación que produce un déficit financiero que ha repercutido, tanto en la generación de empleos, como en la permanencia de algunos trabajadores burocráticos que han sido despedidos, bajo este argumento, aunado a que los salarios de los trabajadores eventuales y de confianza son retenidos arbitrariamente a causa de la crisis que aqueja al Estado.

El exceso de capital humano, es uno más de los problemas que existen en materia de empleo, ya que existe una sobrepoblación con la que cuenta el Estado y la capital Michoacana, al ser el punto de reunión y concentración de los

⁸⁵Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 02 de Febrero 2016, disponible en http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/pdf/perfiles/perfil%20michoacan.pdf.

⁸⁶ Consejo Nacional de Armonización Contable

estudiantes en las universidades, que una vez que concluyen sus estudios, no regresan a su lugar de origen, esperando una oportunidad de empleo en la capital del Estado, así pues, se cuenta con escuelas y universidades que están arrojando profesionistas a las calles y que se encuentran con la cruda realidad de no encontrar empleo, la competencia es tal, que los trabajos que se obtienen, no son los deseados, y bien remunerados a los que se aspira.

Tal es así que el 24 % de los desocupados de la Población Económicamente Activa pertenecen al nivel superior.⁸⁷ Profesionistas existen, preparación la hay pero hay poca oferta y demasiada demanda laboral.

Otro problema que aflige el contexto laboral del Estado, es la Inseguridad, la inseguridad es un factor que está afectando el trabajo de los michoacanos y que en gran medida está siendo también motivo de desempleo en el Estado, esto por la falta de inversión e industria, puesto que no hay quien quiera invertir en un Estado con la problemática actual en que se vive, donde no hay estabilidad financiera, social, económica y con serios conflictos internos, aunado al cierre de establecimientos, debido a la misma violencia e inseguridad generada y los desempleo que generan las políticas de seguridad en el Estado.

El tema de los salarios, también es importante señalarlo, dada la importancia y trascendencia en materia laboral, toda aquella persona que cuenta con un trabajo, desea que este cumpla con los requisitos indispensables para su subsistencia, entre ellos el salario, que la constitución maneja como salario digno, mismo que dada la situación actual no solo del Estado si no en el mismo país, no se garantiza el salario bien remunerado, con la homologación del salario mínimo, actualmente el salario en el Estado es de \$70.10 sesenta pesos con diez centavos, lo cual resulta indignante, pretender que una familia puede sobrevivir con un salario mínimo por su trabajo, independientemente de la profesión u oficio, dada la alza constante de los precios, por lo que se refiere a los salarios de los

⁸⁷ Instituto Nacional de Estadística y Geografía Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 02 de febrero del 2016, disponible en http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/pdf/perfiles/perfil%20michoacan.pdf.

trabajadores al servicio del gobierno del estado de Michoacán, si bien es cierto ganan poco más del mínimo establecido algunos de los trabajadores, se enfrentan al problema de que dichos salarios son retenidos inclusive durante meses con la excusa de no existen recursos suficientes en el Estado para solventar la nómina de los mismos.

En cuanto a la seguridad social en el Estado ha resultado cuestionable, ya que no todos gozan con ese derecho constitucional, que es un “derecho de todos los trabajadores mexicanos y sus familias consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, representa un compromiso del Estado, como ente garante, y de la sociedad entre sí, precisamente como una expresión humana de solidaridad en el ocaso de la vida productiva, o ante una eventualidad que límite el desarrollo de las capacidades laborales de una persona y que le impiden valerse por sí misma.”⁸⁸ En el Estado debido a que el trabajo no se encuentra debidamente regulado, ni se garantizan los derechos laborales, existe un número limitado de la población que tiene acceso a la seguridad social.

Tal es el caso de los trabajadores burocráticos temporales y de confianza que en su mayoría no cuentan con este derecho humano laboral y que solo ha quedado en la prestación de servicio médico, que no se minimiza pero que no es lo único que comprende el derecho a la seguridad social. El siguiente cuadro hace alusión a los indicadores de carencia social del año 2010, cabe hacer mención que las cifras del INEGI se actualizan cada cuatro años y en este año estará saliendo la nueva cifra, sin embargo sirve de base para tener un panorama de la situación actual del Estado.

Figura 5.

INDICADORES DE CARENCIA SOCIAL 2010	MILES DE PERSONAS
CARENCIA DE ACCESOS A LOS SERVICIOS DE SALUD	1, 714.5
CARENCIA POR ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL	3,136.40
CARENCIA POR CALIDAD Y ESPACIOS DE LA VIVIENDA	972.2

⁸⁸ Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. 02 de febrero del 2016, disponible en <http://www.diputados.gob.mx/inicio.htm>.

En este orden de ideas y analizando el contexto social que tiene el Estado de Michoacán en materia de empleo, es que se considera que los objetivos primordiales en la elaboración de una política pública en materia de trabajo que sea enfocada solo a una parte específica de los trabajadores, siendo los trabajadores eventuales y de confianza al servicio del gobierno del Estado de Michoacán deben ser los siguientes:

- Lograr la creación de más y mejores fuentes de empleo, y la protección de los mismos
- Garantizar la eficacia de los derechos humanos laborales.
- Promover información sobre sus derechos a los trabajadores.
- Garantizar la seguridad social del trabajador de cada familia michoacana.
- Concientizar sobre los Derechos y Obligaciones que conlleva una relación laboral: Trabajador y Patrón.
- Disminuir los índices de desempleo en el Estado y promover a manera interna la estabilidad laboral
- Disminuir los índices de violencia e inseguridad generados por la falta de empleos.
- Crear acciones paralelas de protección al Trabajo en cada situación de crisis en el Estado.
- Crear igualdad de condiciones y oportunidades laborales disminuyendo la discriminación por afinidad partidista en el gobierno del Estado.

Retomando el Plan Nacional de Desarrollo, así como también el Plan de Desarrollo Integral del Estado de Michoacán, que tiene como meta una sociedad con mayor calidad de vida, reducir la pobreza, acceso a la salud, lograr una economía sustentable al servicio de los michoacanos y el fomento e impulso de la industria, comercio y sector turístico., es que deben ser ajustadas las políticas públicas para poder crear una política pública eficaz aplicando correctamente los derechos humanos laborales y tomando en cuenta las necesidades reales de los ciudadanos, es necesario que los encargados de elaborar los planes de acción

con el afán de dar las respuestas a los ciudadanos, como la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, garanticen la eficacia de los resultados, se debe no solo enfocar en planes de autoempleo o becas, existiendo diversos factores que podrían ser utilizados, es importante que durante el desarrollo de las políticas públicas se trabaje en conjunto con la ciudadanía, para garantizar la eficacia de cada una de las acciones que se pretenden implementar.

3.1. IMPORTANCIA DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Las políticas públicas van de la mano y son parte de la estructura y función de la gestión pública, teniendo un alto valor democrático, relacionan a la autoridad con el ciudadano con el propósito de dar respuesta a las necesidades colectivas, quienes a su vez serán sometidos al escrutinio y evaluación por parte de los ciudadanos.⁸⁹ Anteriormente se mencionó a la sociedad activa, su función y su importancia, señalando que para que la sociedad pueda ser realmente activa y que su opinión sea tomada en cuenta, el gobierno debe de crear los medios, espacios y organismos necesarios para hacer esto posible, ya sea por medio de la consulta, petición o denuncias, por tanto el gobierno como ya se señaló, debe ser un gobierno abierto o por consenso, dando el perfil que la sociedad demanda, un gobierno abierto da la certeza de democracia, confianza y hasta cierto punto respeto, en el cual se discuten las opiniones de los ciudadanos para la gestión de las políticas públicas, lo que genera que sean políticas con una visión desde abajo, atendiendo problemas específicos y realmente detectados por sus principales afectados.

Un gobierno abierto o por consenso será un gobierno generador de políticas públicas, la democracia de un gobierno consiste en que se decide de manera conjunta las acciones y el rumbo que debe seguir un Estado, no es una decisión unilateral. El pueblo ejerce su soberanía y elige la forma en cómo deben gobernarse y como deben ser atendidas sus necesidades.

⁸⁹ Uvalle Berrones, Ricardo, *Op, cit*, nota 64, p. 161.

3.2. CONSTRUCCIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

La sociedad es aquella que se integra por un número de individuos que interactúan dentro de un Estado y los cuales comparten un espacio de tiempo y de tierra con fines de desarrollo y prosperidad, tienen fines en común y forma parte importante de la composición de un Estado, un grupo de expertos de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), entienden como sociedad activa a una sociedad marcada por la elección y la diversidad, la cohesión y la solidaridad, que reacciona ante las necesidades sociales y económicas, ofrece a sus integrantes la oportunidad de intervenir en el cambio, lo que implica una mayor participación en la vida social y económica.

Una sociedad activa va más allá de la comodidad de unos cuantos, lucha por lograr una unidad y se mantiene en constante movimiento, participando, opinando y presionando a los encargados de la gestión pública. Pero, ¿Cuál es la importancia de la sociedad dentro de la formulación de las políticas públicas? La respuesta es sencilla, ya que el Estado trabaja en función de la sociedad, y son los ciudadanos quienes deben ser incluidos dentro de la formulación y diseño de las políticas públicas, pues son creadas para beneficio de ellos, los ciudadanos deben participar en la elaboración de las políticas públicas, pero para que esto sea posible es el gobierno quien debe incluirlos mediante la atención a sus necesidades, promoviendo la participación social, legitimando y dando credibilidad a sus propuestas, la inclusión del ciudadano en la toma de decisiones fortalece al gobierno y a su administración siendo esto una auténtica democracia.

La importancia de que sea un trabajo en conjunto, Gobierno- Sociedad para la creación de políticas públicas, es porque en base al acontecer y fenómenos sociales que representen un problema, se deben desarrollar acciones y estrategias que lo confronten. La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico señala que los países que fortalecen las relaciones con sus ciudadanos para la elaboración de políticas públicas, mejoran la calidad de las políticas, pues se obtiene información de primera mano, responde a los retos planteados por la sociedad, sirve para una mejor rendición de cuentas y genera

confianza en el gobierno.⁹⁰ La dinámica es colaboración y opinión pública para dar soluciones específicas, de ahí que la sociedad debe forzosamente involucrarse en la medida de sus posibilidades en la toma de decisiones, pues es por ella y para ella que se realizan las políticas públicas.

En este sentido, se necesita conocimiento real, fuentes reales y de primera mano, atendiendo los problemas internos en materia laboral que aquejan al personal del gobierno, emprendiendo acciones conjuntas y soluciones certeras, debe observarse y analizarse si son viables para la población para quienes son diseñadas, las políticas públicas deben planearse y replantearse con una relación de correspondencia entre gobierno y sociedad, el gobierno tiene la obligación de estar siempre receptivo ante los problemas de sus gobernados, en un gobierno abierto siempre habrá participación ciudadana lo cual será sin duda sinónimo de resultados.

José Francisco Contreras Peláez en “La defensa del Estado Social” señala que el individuo es incapaz de satisfacer por sí solo, o con ayuda de su entorno social más inmediato, sus necesidades básicas, Surgen riesgos sociales que no pueden ser enfrentados por las vías tradicionales, basadas en la responsabilidad individual y desarrolla la convicción social de que el Estado debe asumir la responsabilidad de garantizar a todos los ciudadanos un mínimo de bienestar; si el Estado no cumpliera con esa obligación, se pondría en duda su legitimidad.⁹¹ Y al respecto Richard F. Elmore, sostiene que en las políticas públicas “mientras más cerca se este del origen del problema mayor será la capacidad de ejercer influencia sobre él”⁹² Bajo estas teorías aquí descritas es que se sostiene que para el efectivo disfrute y protección de derechos humanos laborales de los trabajadores temporales y de confianza al servicio del gobierno del Estado de Michoacán, se requiere de la participación del Estado, mediante la

⁹⁰ Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, “Implicar a los ciudadanos en la elaboración de políticas públicas: información, consulta y participación pública. OCDE nota de política pública sobre gestión pública. 15 de febrero de 2016, disponible en <http://www16.gencat.net/idigol/cat/documents/Implicar%20a%20los%20ciudadanos%20en%20la%20elaboraci%C3%B3n%20de%20pol%C3%ADticas.%20Informaci%C3%B3n%20y%20consulta%20y%20participaci%C3%B3n%20p%C3%ABlica.pdf>.

⁹¹ Carbonell, Miguel y Ferrer Mc- Gregor, Eduardo, *Op, cit.* nota 35.

⁹² Calderón Ortiz, Gilberto, *Op, cit.* nota 77.

creación de políticas públicas, llevando así toda esta teoría a la práctica, enfocando las políticas a problemas reales, que afectan primeramente de manera interna a sus trabajadores, para así lograr esa protección y garantía del derecho humano al trabajo.

Las políticas públicas implementadas siempre deben ir en el sentido de la materialización de un problema, realizando planes, programas y proyectos para su solución, los ciudadanos, deben contrastar las promesas de campañas políticas con los resultados, verificando que los objetivos de cada política pública sean una realidad y se conviertan en hechos, su responsabilidad pues será cuidar que las políticas públicas que se generen sean efectivas y si así no lo fueren, demandar que así lo sean.

Así las cosas, la función de la Política Pública, debe ser estableciendo estrategias y alternativas benefactoras, para lograr una política eficaz y con una visión desde abajo, a la par de los ciudadanos para quienes son implementadas.

El fin último de las políticas públicas será hacer feliz a todos como lo señala José Mujica ex presidente uruguayo, empleando una verdadera política, dotar de los mayores beneficios sociales a los ciudadanos, siendo este el lema que deberían de adoptar cada uno de los encargados de diseñar e implementar las políticas públicas.

CAPÍTULO CUARTO

DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA: POLITICAS PÚBLICAS MICHOACÁN

1. Plan Nacional de Desarrollo. 1.1 Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. 1.2. Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. 2. Plan Estatal de Desarrollo 2008-2012. 2.1. Ejes Rectores. 3. Plan de Desarrollo Integral del Estado de Michoacán de Ocampo periodo 2012-2015. 3.1. Ejes Rectores. 3.2. Del Interinato, la Intervención y sustitución 4. Michoacán está en ti: Silvano Aureoles Cornejo 2016-2021. 5. Violaciones detectadas a Derechos Humanos Laborales. 5.1. Órgano jurisdiccional laboral burocrático.

En el desarrollo de este capítulo, plasmaremos los planes que fueron y son llevados a cabo actualmente, que marcan las estrategias, y la manera en cómo serán aplicadas las políticas públicas en el Estado de Michoacán. Así también se analizarán los índices por despidos injustificados, de una administración a otra, analizando las violaciones, eficacia y protección de los derechos humanos laborales de los trabajadores temporales y de confianza al servicio del gobierno del Estado de Michoacán, verificando si se han generado políticas públicas eficientes y garantes de este derecho humano por parte de los tres últimos periodos de gobierno.

1. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

El Plan Nacional de Desarrollo en México, es aquel que se implementa durante un periodo sexenal por parte del ejecutivo nacional y tiene como función principal, diseñar la política pública que será aplicada para un desarrollo social sustentable, esto mediante la creación de estrategias específicas señaladas en ejes rectores, con los que trabajara el gobierno que tome posesión durante los seis años que estarán al frente de la administración del país, dichos ejes rectores, señalarán los mecanismos, las estrategias y acciones que se implementaran tomando en cuenta las necesidades prioritarias necesarias para el desarrollo de la nación.

El fundamento legal del Plan Nacional de Desarrollo lo encontramos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley de Planeación y la

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, el artículo 26 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala los siguientes puntos que se consideran de interés, al respecto del Plan Nacional de Desarrollo se estipula que:

- a) El Estado organizara un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, competitividad, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la nación.
- b) Los fines del proyecto nacional contenidos en esta constitución determinaran los objetivos de la planeación. La planeación será democrática y deliberativa. mediante los mecanismos de participación que establezca la ley, recogerá las aspiraciones y demandas de la sociedad para incorporarlas al plan y los programas de desarrollo. habrá un plan nacional de desarrollo al que se sujetaran obligatoriamente los programas de la administración pública federal.
- c) La ley facultara al ejecutivo para que establezca los procedimientos de participación y consulta popular en el sistema nacional de planeación democrática, y los criterios para la formulación, instrumentación, control y evaluación del plan y los programas de desarrollo. asimismo, determinara los órganos responsables del proceso de planeación y las bases para que el ejecutivo federal coordine mediante convenios con los gobiernos de las entidades federativas e induzca y concierte con los particulares las acciones a realizar para su elaboración y ejecución. El plan nacional de desarrollo considerara la continuidad y adaptaciones necesarias de la política nacional para el desarrollo industrial, con vertientes sectoriales y regionales.

El ejecutivo federal, de acuerdo al artículo 26 constitucional, tiene la obligación de emitir el Plan Nacional de desarrollo que regirá durante el periodo en que este se encuentra en funciones, dicho plan deberá expedirlo dentro de los seis meses siguientes en que entre en cargo, y el mismo expirara una vez que termine

el periodo por el que fue electo. Para la elaboración de cualquier tipo de política pública, hemos venido mencionando en el transcurso de esta investigación, que es necesario tener contacto real con la sociedad, quien será la que beneficiada, con cada uno de los programas sociales que se desarrollen.

En este sentido, es importante primeramente señalar la importancia del Plan Nacional de Desarrollo, toda vez que los planes emitidos por el ejecutivo estatal deben siempre ir acorde al Plan Nacional, luego entonces, solo señalaremos de manera general, los últimos dos planes nacionales siendo estos del 2007 al 2012 con el Presidente Felipe Calderón Hinojosa y del actual Plan Nacional de Desarrollo 2013 - 2018 del Presidente Enrique Peña Nieto, para finalmente llegar a los planes de desarrollo estatal que se han expedido en el Estado de Michoacán, y como estos han sido creados, así como el impacto que han tenido en materia de empleo.

1.1. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2007-2012

Durante el periodo del Presidente Felipe Calderón Hinojosa, se presentó el Plan Nacional de Desarrollo 2007- 2012, publicado el 31 de Mayo del año 2007 en el Diario Oficial de la Federación, en cuya elaboración del Plan señalaba, que fue hecho de acuerdo al artículo 12 de la Ley Orgánica de la Administración Pública, en donde se requirió de la participación ciudadana mediante mesas de diálogos, la participación de organizaciones civiles, partidos políticos y con la colaboración de los tres órganos de gobierno, con la finalidad de dejar plasmadas las necesidades prioritarias de la sociedad en la elaboración del mismo.

El Plan Nacional de Desarrollo presentado en ese entonces por el Presidente Felipe Calderón Hinojosa, contaba con 5 ejes rectores⁹³, siendo los siguientes:

- Estado de derecho y seguridad.
- Economía competitiva y generadora de empleos
- Igualdad de oportunidades
- Sustentabilidad ambiental

⁹³ Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, 12 de febrero de 2016 disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4989401&fecha=31/05/2007. p.11.

- Democracia efectiva y política exterior responsable

En cuanto a las políticas públicas decía que “Plan Nacional de Desarrollo plantea una estrategia integral de política pública al reconocer que los retos que enfrenta nuestro país son multidimensionales. Avanzar en sólo algunos ámbitos de acción, descuidando la necesaria complementariedad entre las políticas públicas, es una estrategia condenada a un desarrollo desequilibrado e insuficiente.”⁹⁴ Es cierto que el país contaba en ese entonces y cuenta actualmente con una infinidad de problemas estructurales a vencer, la generación de empleos y protección de los derechos laborales es uno de ellos; durante el sexenio del presidente Felipe Calderón Hinojosa, se le dio más relevancia al eje enfocado al Estado de derecho y seguridad, con la denominada Guerra contra el narco, que trajo una ola de violencia, que a nivel nacional repercutió en la economía y desarrollo del país.

En cuanto a la eficacia que tuvo este plan en México el presidente Felipe Calderón Hinojosa, señaló dentro de sus cinco informes de gobierno que en materia de derechos humanos el objetivo era asegurar el respeto irrestricto a los derechos humanos y pugnar por su promoción y defensa, mediante la actualización del marco normativo y programas para fortalecer el respeto mediante la difusión de los mismos, y por lo que respecta al trabajo, pugnaba por el respeto al empleo y la paz laboral, señala la creación de empleos formales y de calidad, la inclusión de los jóvenes, promover la equidad e inclusión laboral, una mejor remuneración con capacitación, seguridad y salud.⁹⁵

Por otro lado, señalaba también una parte muy importante dentro de los derechos humanos, este decía que asegurar el respeto de los derechos humanos no solo implicaba la restitución del goce de tales derechos, si no desarrollar esquemas mediante los cuales se previniera su violación.⁹⁶ De tal suerte que el plan en sí, tomaba muy en serio la protección de los derechos humanos, así como el fortalecimiento del empleo.

⁹⁴ *Ibidem*, p.26.

⁹⁵ Plan Nacional de Desarrollo, 12 doce de febrero de 2016, disponible en: http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/pdf/SegundoInformeEjecucion/1_7.pdf

⁹⁶ *Ibidem*. p. 65,66.

1.2. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2013-2018

El segundo plan que nos compete mencionar a grandes rasgos, es con el que actualmente contamos y cuyos indicadores en materia de empleo no son alentadores, pese a la errónea información que se maneja en los medios de comunicación nacional y los informes oficiales rendidos por el presidente.

Actualmente la nación mexicana cuenta con un total de 121, 168, 094, ciento veintiún millones ciento sesenta y ocho mil noventa y cuatro mexicanos y mexicanas, de la cual la población económicamente activa es de 53, 179, 919 cincuenta y tres millones ciento setenta y nueve mil novecientos diecinueve mexicanos., la población económicamente activa ocupada dentro de los diferentes sectores es de 50, 734, 656, cincuenta millones setecientos treinta y cuatro mil seiscientos cincuenta y seis mexicanos, mientras que la población económicamente activa desocupada asciende a los 2, 445, 263 dos millones cuatrocientos cuarenta y cinco mil doscientos sesenta y tres mexicanos.⁹⁷

Estamos pues, ante la presencia del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, mismo que entro en vigor el 20 de mayo del año 2013 y que pretende llevar a México a su máximo potencial, logrando un México prospero e incluyente.

En el cual se menciona dentro de la introducción del Plan, la política pública que deberá aplicarse durante esta administración, en la que el presidente estuvo presente en la elaboración del Plan Nacional, liderando y observando en todo momento el cumplimiento del marco legal.

El diagnostico general planteado en este plan que nos compete, es el que señala que “Nuestra nación cuenta con amplios recursos para el crecimiento. Actualmente, México está experimentando la mejor etapa de su historia en cuanto a la disponibilidad de la fuerza laboral. México es un país joven: alrededor de la mitad de la población se encontrará en edad de trabajar durante los próximos 20 años...”⁹⁸ toda vez que la edad mínima para laborar es de 15 años. Lo que

⁹⁷ Cifras recuperadas de las encuestas nacionales de ocupación y empleo, indicadores estratégicos actualizada al 13 de Noviembre del año 2015.

⁹⁸ Diario Oficial de la Federación, 12 de Febrero de 2016, disponible en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013.

significa mayor competitividad y mayor población económicamente activa, y por ende mayores retos que enfrentar en materia de empleo.

El objetivo es como ya se dijo llevar a México a su máximo potencial a través de 5 metas nacionales las cuales son:

- México en Paz
- México incluyente
- México con educación de calidad
- México prospero
- México con responsabilidad global⁹⁹

Así también señala, que para hacer posibles la ejecución de estos ejes rectores, será necesario plantear tres estrategias transversales las cuales consisten en democratizar la productividad, gobierno cercano y moderno y perspectiva de género, en síntesis proyecta a México en una sociedad de derechos, mediante la implementación de las políticas públicas y las estrategias que utilizará para llegar a dar respuesta a las necesidades que se consideran preeminentes.

Dentro de sus cinco ejes rectores, encontramos un México Prospero, en este eje se busca elevar la productividad del país, y con relación al empleo señala que la tasa de desocupación es baja y a su vez que la constitución establece el derecho al trabajo digno y socialmente útil, señalando textualmente de manera importante que

La Reforma Laboral aprobada en 2012 establece elementos fundamentales para dignificar el empleo, tanto en lo personal como en los centros laborales. El trabajo digno fue establecido como el eje de los esfuerzos institucionales para lograr el respeto a la dignidad humana de los trabajadores, la no discriminación, el acceso a la seguridad social independientemente de la forma de contratación, salario remunerador, capacitación continua para incrementar la productividad con beneficios compartidos, y condiciones de seguridad y salud para prevenir riesgos de trabajo. Se debe contemplar siempre el respeto absoluto no sólo a los derechos individuales de los trabajadores, sino también a los colectivos, como la libertad de asociación, autonomía sindical, derecho de huelga y contratación colectiva, elementos que han sido reconocidos constitucionalmente como derechos humanos.¹⁰⁰

⁹⁹ Plan Nacional de desarrollo 2013-2018, 12 de febrero de 2016, disponible en <http://pnd.gob.mx/wp-content/uploads/2013/05/PND.pdf>.pp.9,10.

¹⁰⁰ *Ibidem*, p. 76-77,

Resulta sumamente significativo este apartado, debido a la importancia, trascendencia y reconocimiento de los derechos laborales como derechos humanos, en este sentido, nos compete hacer mención, que el Plan de desarrollo Integral de cualquier Estado, debe ir enfocado y acorde al Plan Nacional, de tal suerte que en teoría, este debe contener un apartado en el que se estipule la protección a los derechos humanos y la protección al trabajo como derecho humano.

Otro de los Objetivos señalados en el Plan 2013-2018, consiste en Garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación, para el tema que nos ocupa, señalaremos como relevante las siguientes estrategias:

Instrumentar una política de Estado en derechos humanos.

Líneas de acción

- Establecer un programa dirigido a la promoción y defensa de los derechos humanos, incluyendo los derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales.
- Promover la implementación de los principios constitucionales en materia de reconocimiento y protección de derechos humanos.
- Promover mecanismos de coordinación con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, para lograr mayor incidencia en las políticas públicas de derechos humanos.
- Establecer mecanismos de colaboración para promover políticas públicas de derechos humanos con todas las autoridades del país.
- Promover adecuaciones al ordenamiento jurídico nacional, para fortalecer el marco de protección y defensa de los derechos humanos.
- Promover acciones para la difusión del conocimiento y práctica de los derechos humanos.
- Dar cumplimiento a las recomendaciones y sentencias de los organismos nacionales e internacionales de derechos humanos, y promover una política pública de prevención a violaciones de derechos humanos.
- Impulsar la inclusión de los derechos humanos en los contenidos educativos a nivel nacional.
 - Fortalecer los mecanismos de protección de defensores de derechos humanos y de periodistas.¹⁰¹

Es interesante observar que en definitiva dentro de las políticas públicas se señala, la capacitación, promoción, defensa, difusión y adecuaciones a los marcos normativos en defensa de los derechos humanos, sin embargo se da prioridad a otras necesidades de la sociedad, que si bien es cierto son importantes, y no deben descuidarse, dejan en el olvido a sectores igualmente vulnerados, discriminados y relegados, que quizás no hacen tanto ruido, pero que aunque en

¹⁰¹ *Ibidem*, pp. 110, 111.

menor escala, deben ser parte de las prioridades del gobierno como prestador de derechos.

Por último el Plan Nacional 2013-2018, establece una política de igualdad y no discriminación, en el que se aspira a crear condiciones de equitativas y evitar discriminación de personas o grupos, en este sentido, el tema que nos ocupa que son los trabajadores burocráticos, es un grupo minoritario y tal vez invisible para el gobierno federal y estatal, pero sin lugar a dudas sufre discriminación inclusive por el mismo Estado, aun cuando se estipula promover el enfoque de los derechos humanos y no discriminación en las actuaciones de las dependencias y entidades federales.

Vamos a dar paso al ámbito local, que nos interesa, el Estado de Michoacán de Ocampo, mismo que trata de mantenerse a flote pese a las vicisitudes de los últimos 6 años.

2. PLAN ESTATAL DE DESARROLLO 2008-2012.

Al igual que el Plan Nacional de Desarrollo, los Planes de Desarrollo Integral del Estado de Michoacán, tienen como finalidad establecer las políticas públicas que serán aplicadas durante la administración del ejecutivo estatal, de igual manera al momento de entrar el nuevo gobierno, este cuenta con seis meses para presentarlo, el marco legal se encuentra estipulado en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, en su artículo 129 y 130, así como los artículos 5°, 10, 16 y 18 de la Ley de Planeación del Estado de Michoacán.

El artículo 129 en sus dos primeros párrafos señala:

Es obligación del poder público garantizar el desarrollo integral estatal, mediante el fomento del crecimiento económico, una más justa distribución de la riqueza y el ingreso de la población estatal, evitando concentraciones o acaparamientos que impidan la distribución adecuada de bienes y servicios a la población y en el Estado.

En el desarrollo económico estatal, concurrirán los sectores público, social y privado, correspondiendo al Gobierno del Estado procurar la armonía entre ellos para cumplir con su responsabilidad social. El sector público cuidará de impulsar por sí o conjuntamente con los demás sectores, las áreas que se consideren prioritarias para el desarrollo del Estado.

El artículo 130 estipula:

El Ejecutivo del Estado y los Ayuntamientos establecerán los mecanismos y adoptarán las medidas necesarias para planear el desarrollo estatal y municipal. La Federación y el Estado, en los términos de ley, podrán convenir la asunción por parte de éste del ejercicio de sus funciones, la ejecución y operación de obras y la prestación de servicios públicos, cuando el desarrollo económico y social lo haga necesario.

De la misma manera y bajo la misma dinámica en que se elaboran los planes nacionales, en el que se señalan las líneas de acciones que se deberán aplicar para la implementación de la policía pública que se desarrollará, así también en el ámbito estatal, se deben presentar los tipos de acciones, que los planes estatales deberán tomar en cuenta, de acuerdo al contexto social de cada Estado, así como las necesidades que se detecten por medio de la participación de diversos sectores de la población, quienes manifiesten y aporten ideas claras de las necesidades de los ciudadanos.

Bajo estas premisas, entraremos al estudio del Plan de desarrollo Integral del Estado de Michoacán 2008 - 2012 emitido por el entonces gobernador Leonel Godoy Rangel quien tomo posesión el 14 catorce de Febrero del 2008.

2.1. EJES RECTORES

El Plan Estatal de desarrollo 2008-2012 fue publicado el nueve de Julio del 2008, en el periódico oficial del Estado marcaba la ruta orientadora del gobierno, contaba con ocho ejes rectores, que hablaban de una sociedad participativa y un gobierno receptivo.

- El primer Eje rector “Gobernabilidad democrática participativa y cultura del trabajo”
- El segundo Eje rector, “Desarrollo económico interno y para la gente, sustentable con justicia y equidad”,
- El Eje rector, “Desarrollo rural equitativo y sustentable”
- El Eje rector, “Desarrollo y sustentabilidad ambiental”
- El Eje rector, “Política social para el bienestar de la gente”
- Los Ejes rectores, “Educación pública universal, participativa y pluricultural” y “Cultura,

- Eje rector “Gestión pública eficiente, transparente y honesta”¹⁰²

Los programas de empleo implementados consistieron en su mayoría en programas de apoyo de autoempleo, así como capacitaciones, lo que no deja de ser importante, sin embargo, a falta de oportunidades laborales, el Estado debe generar más y mejores opciones, que den oportunidades dentro de la administración pública.

Cabe hacer mención que el antecesor del gobernador Leonel Godoy Rangel, era perteneciente al mismo partido político, lo que hiciera suponer que el Estado de Michoacán manejaría el mismo personal, debido a que es sabido que existe padrinazgo político dentro de las administraciones públicas.

Ahora bien, resulta trascendental señalar el contexto del Estado de estas administraciones, para así comparar mediante cifras oficiales los cambios dentro de la administración del Estado, que se han generado por las diversas gestiones, es así que las cifras de los trabajadores en nómina del gobierno del Estado de Michoacán durante el periodo del Gobernador Godoy fue la siguiente:

El número de trabajadores temporales y de confianza inscritos en la nómina del gobierno del Estado de Michoacán fue:

Trabajadores de temporales	Trabajadores de confianza
• 2008: 1117 trabajadores	• 2008: 1375 trabajadores
• 2009: 1989 trabajadores	• 2009: 1402 trabajadores
• 2010: 1955 trabajadores	• 2010: 1413 trabajadores
• 2011: 2586 trabajadores	• 2011: 1406 trabajadores
• 2012: 2366 trabajadores	• 2012: 1384 trabajadores

Fuente: Secretaría de Finanzas y Administración vía acceso a la información véase anexo 1

El número de trabajadores temporales y de confianza dados de baja de la nómina del gobierno del Estado de Michoacán fue la siguiente:

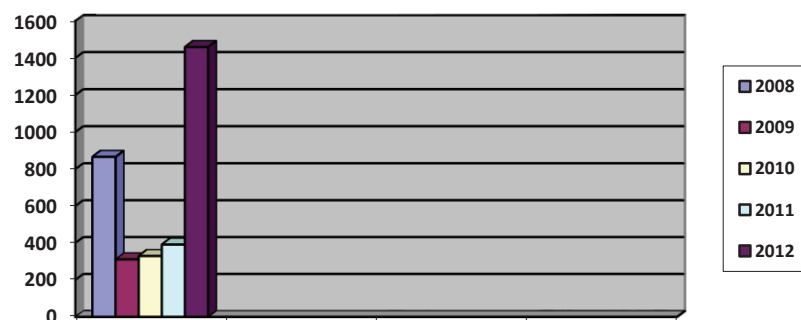
Trabajadores de temporales	Trabajadores de confianza
	• 2008: 657 trabajadores
	• 2009: 183 trabajadores
sin registro aparente	• 2010: 132 trabajadores
	• 2011: 202 trabajadores

¹⁰² Periódico oficial del Estado, <http://cecytemichoacan.edu.mx/wp-content/uploads/PLANEACION/MARCO%20JURIDICO/Plan%20Estatel%20de%20Desarrollo%20008-2012.pdf>.

Cabe hacer mención que durante el año 2012 se dio el cambio de gobierno por lo que las cifras son compartidas, no fue especificado los meses en que se tiene cada registro si no de manera anual. En cuanto a los trabajadores eventuales que fueron dados de baja de la nómina, se informó que no se tiene registro, debido a que no se cuantifican, ya que estos son dados de baja en el término de vigencia del contrato laboral, mediante los cuales causan baja automáticamente.

El número de demandas laborales por despidos injustificados y otras prestaciones laborales presentadas en el año 2008 fueron, 867 demandas laborales, en el 2009 se presentaron 312 demandas laborales, en 2010 se presentaron 330 demandas laborales, en 2011 se presentaron 392 demandas laborales y en el año 2012 en el que se dio el cambio de gestión se presentaron 1460 demandas laborales, lo que significa que triplico el número de demandas entre un año y otro, lo cual denota los despidos injustificados realizados a los trabajadores que se encontraban laborando durante la gestión de un partido político diferente al que entro al gobierno del Estado, cifras históricas presentadas ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, traduciéndose en el desempleo e inestabilidad laboral de trabajadores burocráticos, cuyo derecho humano no fue garantizado.

En el cuadro siguiente se pueden observar las estadísticas anteriormente mencionadas, mismas que reflejan el incremento de despidos que se dieron durante el año 2012, periodo de transición en el Estado de Michoacán.



3. PLAN DE DESARROLLO INTEGRAL DEL ESTADO MICHOACÁN 2012-2015.

En este orden de ideas y bajo la misma dinámica damos paso al Plan de desarrollo Integral de Michoacán durante el lapso del Gobernador Fausto Vallejo Figueroa y sus sucesores en el periodo comprendido del año 2012 al año 2015.

Este señalaba a grosso modo que “El PLADIE 2012-2015 reúne y estructura los planteamientos de todos los sectores público, social y privado del Estado, de los ciudadanos interesados en el proceso de desarrollo estatal sustentable, recogidos en una amplia consulta desde la etapa electoral, recuperando algunas propuestas de los demás candidatos a la gubernatura, hasta los recientes Foros Regionales, e incluye también los que se recibieron, directamente y por vía electrónica.”¹⁰³ En teoría el plan fue incluyente, de tal suerte que fueron incluidas propuestas de otros candidatos, siendo este un plan ambicioso que no llegó a concretarse, debido a la inestabilidad de los propios órganos de gobierno estatal por la difícil y dura etapa que se vivió durante este periodo.

El plan de desarrollo estaba dirigido a mejorar las condiciones de vida de la gente, particularmente de los grupos más vulnerables, estimularía la inversión privada para generar más empleos estables y mejorará la competitividad del Estado en el ámbito económico y con acciones planificadas retomará la rectoría en el sector educativo e impulsará la ciencia y la tecnología. Hablaba pues de la estabilidad en el empleo un derecho humano laboral que significa un gran problema dentro de los trabajadores burocráticos eventuales y de confianza, cuyas cifras oficiales serán reflejadas en este apartado.

3.1. EJES RECTORES

Al igual que otros planes este se regía por 5 ejes rectores

- Gobernabilidad con amplia participación social
- Una sociedad con mayor calidad de vida
- Economía sustentable al servicio de los michoacanos

¹⁰³ Plan de Desarrollo Integral de Michoacán de Ocampo, 15 de Febrero de 2016, disponible en <http://publicadorlaip.michoacan.gob.mx/itdif/2014/71/PLADIE%202012%202015.pdf> p. 11.

- Desarrollo para todos y equidad entre las regiones
- Un gobierno eficiente, transparente y al servicio de la gente

En el eje que hace mención a una sociedad con mayor calidad de vida,

Se asume el compromiso de procurar el bienestar social de toda la población michoacana. El acceso y cobertura en los servicios de salud, así como la recuperación de la rectoría en la educación, serán los compromisos primarios del Gobierno del Estado. Con una visión humanista en el actuar gubernamental, se combatirá la pobreza y se atenderán a los grupos sociales más desprotegidos.¹⁰⁴

Se hablaba de un gobierno pertinente, incluyente, flexible y medible, de justicia social, con igualdad de oportunidades, los resultados fueron vistos por todos durante el corto tiempo que duro el gobernador Fausto Vallejo en el gobierno, en el que la igualdad de oportunidades no se dio en el interior de los trabajadores que se encontraban ya en nómina antes de que iniciara su gestión, de la misma manera no hablaba de la protección al empleo de manera específica dentro de los ejes rectores, si lo mencionaba de manera general, mas no le daba relevancia dentro de los ejes donde mencionaba mayor calidad de vida ni economía sustentable.

El gobernador Fausto Vallejo Figueroa renuncio a la gubernatura del Estado, el día 18 de junio del año 2014, luego de constantes permisos y rumores por motivos de salud, dejando un Estado en incertidumbre y con una notoria inestabilidad.

3.2. DEL INTERINATO, LA INTERVENCIÓN Y SUSTITUCIÓN

El estado de Michoacán vivió una periodo de inestabilidad e incertidumbre dentro de la administración del gobernador Fausto Vallejo Figueroa, la cual fue expuesta a todas luces, y dio pie a que el gobierno federal interviniera dentro de la administración y organización del Estado, esto debido a la inseguridad, y corrupción que aparentemente tenia al Estado sumido en un déficit financiero y social, de tal suerte que en el año 2013 ante las múltiples sospechas de un gobernador enfermo el gobierno federal envía a un comisionado con el a fan de limpiar y poner orden en el Estado.

¹⁰⁴ *Ibidem*, p.13

Dicha intervención realizada mediante la figura del Comisionado, trajo consigo acciones que, en aras de la seguridad de los michoacanos, derivó en una serie de violaciones a los derechos humanos, no solo en el ámbito laboral, sin embargo, señalaremos de manera general este periodo entre el 2013 y 2015 que vivió el Estado y que padecieron los ciudadanos.

a) Gobernador interino Jesús Reyna García

Fue nombrado gobernador interino del Estado de Michoacán durante 90 días luego de haber fungido como Secretario de gobierno, durante su breve paso como gobernador del Estado señaló un acuerdo por Michoacán en el que señaló un documento rector en seguridad, educación y empleo, será elaborado en breve y firmado entre las principales fuerzas políticas, sociales y empresariales de Michoacán "para hacer un cambio importante y dar certeza al estado hacia el futuro"¹⁰⁵ Dicho gobernador Interino fue remplazado y encarcelado por presuntos nexos con el crimen organizado, dejando una vez más al Estado a la deriva y con más necesidades que resultados, motivo por el cual surge la intervención del Gobierno Federal mediante el denominado Plan Michoacán.

b) Plan Michoacán del Gobierno Federal

Es un plan que afectó tanto de manera económica y social en el estado. Fue presentado el 04 de febrero del año 2014.

El plan Michoacán estaba enfocado en mejorar la calidad de vida de los michoacanos así como recuperar el control territorial se firmaron 250 compromisos para mejorar las condiciones de vida en la entidad; impulsar el desarrollo económico, ofrecer educación de calidad y brindar seguridad a los ciudadanos con pleno respeto a los derechos humanos y al estado de Derecho. Se encontraba planteado en la página del gobierno federal www.presidencia.gob.mx/PlanMichoacan, misma que ha dejado de existir así como el plan en cuestión.

c) Gobernador sustituto Salvador Jara Guerrero

Salvador Jara Guerrero fue nombrado gobernador sustituto precediendo al

¹⁰⁵ Recuperado 15 de febrero 2016, disponible en <http://www.informador.com.mx/mexico/2013/476685/6/jesus-reyna-acuerda-firmar-un-pacto-por-michoacan.htm>.

Gobernador Fausto Vallejo Figueroa, el 20 de Junio del año 2014 en el que fue designado por el Congreso del Estado de Michoacán., terminando su periodo el 30 de Septiembre del año 2015.

Durante el periodo de Jara Guerrero este se comprometió a reconciliar al Estado, sanear las finanzas y la inclusión de la sociedad durante su mandato, sin embargo nuevamente surge el botín político y el trae consigo a trabajadores de su confianza para ocupar los puestos de alto mando y que nuevamente entran en sustitución de los trabajadores que ingresaron originalmente en el gobierno de Fausto Vallejo Figueroa, ante el supuesto de desfalcos y corrupción que existía en el Estado.

Así pues, la situación de los trabajadores al servicio del Estado durante la Administración del Gobernador Fausto Vallejo Figueroa, Interino y sucesores fue de la siguiente manera:

El número de trabajadores temporales y de confianza inscritos en la nómina del gobierno del Estado de Michoacán¹⁰⁶ fue:

Trabajadores de temporales	Trabajadores de confianza
• 2012: 2366 trabajadores • 2013: 1649trabajadores • 2014: 1494 trabajadores • 2015: pendiente	• 2012: 1384 trabajadores • 2013: 1271 trabajadores • 2014: 1314 trabajadores • 2015: pendiente

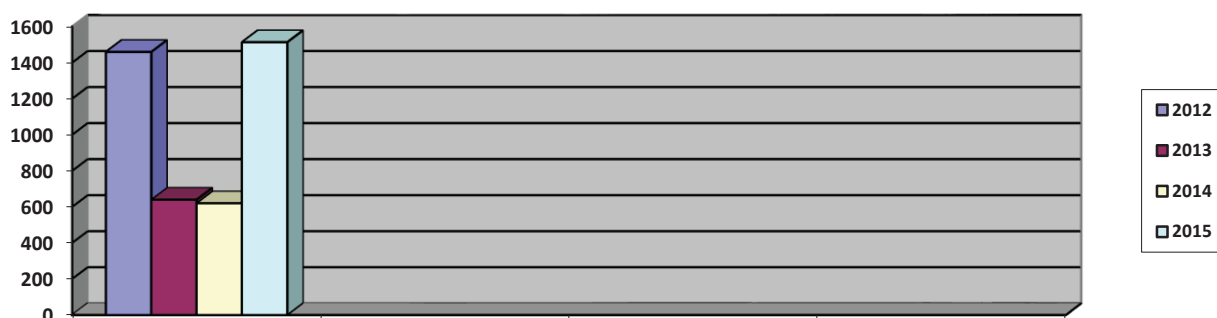
El número de trabajadores temporales y de confianza dados de baja de la nómina del gobierno del Estado de Michoacán fue la siguiente:

Trabajadores de temporales	Trabajadores de confianza
Sin registro	• 2012: 980 trabajadores • 2013: 375 trabajadores • 2014: 589 trabajadores • 2015: pendiente

Como se mencionó líneas arriba, el cambio de gobierno se realizó justo durante el año 2012, año en el que más demandas laborales por despidos injustificados se habían presentado en los últimos 5 años, en el año 2012 como bien señalamos se presentaron 1460 demandas laborales, en el año 2013 se

¹⁰⁶ Véase anexo 1

presentaron 640 demandas laborales, durante el año 2014 se presentaron 620 demandas laborales y en el año 2015 nuevamente la estadística se eleva a 1514 demandas laborales.



En este sentido al ser los años 2012 y 2015 en que fueron los cambios de gobernadores, y al ser de partidos políticos diferentes, así como tener las cifras más elevadas de demandas laborales, se tiene la certeza de que esto demuestra a todas luces una discriminación por afinidad partidista entre los trabajadores al servicio del gobierno del Estado, que no cuentan con estabilidad laboral y sufren de discriminación en gobiernos que pregonan la igualdad y la inclusión, violentando sus derechos laborales.¹⁰⁷

4. MICHOACÁN ESTA EN TI: SILVANO AUREOLES CONEJO 2016-2021

A cuatro meses de haber dado inicio el gobierno de Silvano Aureoles Conejo, todavía no se tiene elaborado el Plan Nacional de Desarrollo, sin embargo, el gobierno del Estado a través de diversos medios de comunicación ha informado, que se encuentra en la construcción de este, pero para realizarlo, se encuentra en periodo de consulta, ya que como sus antecesores, este Plan será desarrollado con perspectiva ciudadana, por lo que se han convocado diversos foros de consulta ciudadano, para recabar las necesidades de la sociedad Michoacana, se pretende que se realicen 10 foros regionales ciudadanos para la aportación de propuestas, por lo cual se abrió un portal electrónico al que la

¹⁰⁷ Véase anexo 2

ciudadanía que pueda acceder al mismo, se encuentre al tanto de los proyectos y pueda participar en los mismos.¹⁰⁸

La idea es hacer frente a las necesidades que apremian a los ciudadanos michoacanos, mediante la propuesta de 5 ejes rectores, que serán la ruta a seguir durante los próximos 6 años del mandato del Gobernador Silvano Aureoles Conejo, dichos ejes rectores serán los siguientes:

- Justicia Social
- Impulso a la Educación
- Reforzamiento a la Salud
- Recuperación de la Economía
- Administración Pública Moderna y Transparente ¹⁰⁹

En este orden de ideas, la situación que actualmente viven los trabajadores eventuales y de confianza al servicio del gobierno del Estado de Michoacán, se sigue viendo amenazada, los despidos generados durante el año 2015 en el que ingreso el nuevo gobernador ascendieron a los 1500 trabajadores y en lo que va de este año 2016 se han presentado 120 demandas por despido injustificado, toda vez, que los despidos han sido de manera gradual, por lo que una vez más queda al descubierto que uno de los derechos humanos laborales reconocidos ha sido violentado en constantes ocasiones al no tener garantizados los trabajadores burocráticos, estabilidad en el empleo.

Sin embargo no es la única violación a los derechos laborales que fueron detectadas durante el transcurso de esta investigación, toda vez que mediante información de campo, conocimos las necesidades así como violaciones y omisiones que el gobierno del Estado ha realizado año tras año.

5. VIOLACIONES DETECTADAS DE DERECHOS HUMANOS LABORALES

Esta investigación fue realizada con el propósito de demostrar, que los trabajadores temporales y de confianza al servicio del gobierno del Estado de

¹⁰⁸ La página que se hace mención esta disponible en: www.foros.michoacan.gob.mx

¹⁰⁹ Michoacán tendrá un plan con perspectiva ciudadana: Silvano Aureoles, 15 de Febrero de 2016, disponible en <http://www.michoacan.gob.mx/michoacan-tendra-un-plan-de-desarrollo-estatal-con-perspectiva-ciudadana-silvano-aureoles/>.

Michoacán, han sufrido en algún momento un menoscabo en sus derechos laborales, reconocidos como humanos, por ello, se realizó investigación de campo a través de la técnica de la encuesta, en donde los datos que arrojaron las mismas y que fueron aplicadas a los trabajadores que conforman nuestro universo de estudio, demostraron que existe un común denominador, y es la falta de confianza en la patronal, así como la inseguridad con la que viven y desempeñan sus labores, a sabiendas que no se encuentran respaldados por la ley local y que el trabajo que desarrollan peligra en todo momento, no existe una manera para asegurar el empleo de ningún trabajador, salvo que el partido de oposición que llegue al gobierno no los despidan y evalúe su desempeño, también se concluye, que sí han sido víctimas de violaciones a derechos laborales y que estos trabajadores llegado su momento actuaran frente a la autoridad competente pese a la desconfianza que se tiene del mismo órgano jurisdiccional, la necesidad de trabajo es tan grande que muchos trabajadores hacen caso omiso a las violaciones de los que son víctimas.¹¹⁰

En este orden de ideas, los datos reflejados, que resultan de interés para nuestra investigación, son, primeramente, los trabajadores coinciden en un 58% que llevan trabajando de 1 a 3 años, lo que es de esperarse debido a la duración de la gestión que se encontraba en turno cuando fue realizada la encuesta, siendo a mediados del año 2015, el 86% de los trabajadores señala que la relación laboral es por medio de contrato, el 50% señala que dicho contrato es por tiempo definido; sin embargo el 50 % de los encuestados no cuenta con su contrato de trabajo, toda vez que los mismos no son proporcionados, ahora bien, el 81 % de los trabajadores encuestados, refiere que conoce solo algunos de sus derechos laborales, el 86% cuenta con seguridad social, sin embargo 78% de estos trabajadores que cuentan con seguridad social, afirman no cotizar para créditos hipotecarios, el 78% de los trabajadores encuestados considera que si existe discriminación por afinidades partidistas cuando existe cambio de gobierno, el 69% considera también que el trabajo que desempeñan es inestable, así también se han sentido agredidos en sus derechos laborales, por lo que respecta a la

¹¹⁰ Véase Anexo 8

retención de salarios, bajo la excusa de falta de capital en el Estado, pese a la desconfianza sí demandaría al gobierno del estado en caso de ser despedidos de su empleo.¹¹¹

Así pues, dentro de los contratos de trabajo, que señalan si son firmados pero no entregados, se pudo tener acceso a dos de ellos, mismos que ha dicho de la trabajadora que los proporciono, fueron obtenidos de manera discreta y sin conocimiento de sus superiores, ¹¹² dichos contratos, efectivamente son por tiempo determinado y son firmados cada 3 tres meses, sin embargo la Ley Federal del trabajo señala en sus artículo 35, 36 y 37 que las relaciones de trabajo podrán ser por obra o tiempo determinado, por temporada o tiempo indeterminado o podrá estar sujeto a prueba o capacitación, cuando sea por obra determinada será únicamente cuando así lo exija su naturaleza, y el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

De tal suerte que, si no se está en alguno de estos supuestos, se entiende que el contrato será por tiempo indeterminado, ya que no se configura y encuadra en alguno de estos puntos, así pues los contratos entregados a los trabajadores eventuales, del gobierno del Estado estipulan que los mismos serán por tiempo determinado, pudiendo ser estos por tres o seis meses, sin embargo nunca se estipula la naturaleza de la duración laboral, aunado que una vez que son despedidos los trabajadores, el trabajo subsiste y simplemente es ocupado por otra persona, lo que origina despidos injustificados y demandas laborales que son combatidas por la inconstitucionalidad de las leyes locales, quienes crean figuras y escenarios que no se encuentran contemplados en la Ley Federal del Trabajo ni en la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos.

Ha decir de los resultados que arrojaron las encuestas de los trabajadores burocráticos, se concluye que para los trabajadores eventuales y de confianza del

¹¹¹ Véase Anexo 8

¹¹² Anexo 9

gobierno del estado de Michoacán no cumple con los mínimos derechos humanos laborales.

5.1. ORGANO JURISDICCIONAL LABORAL BUROCRÁTICO

El tribunal de Conciliación y Arbitraje es el órgano de impartición de justicia laboral que tiene como función principal ejercer la justicia entre las relaciones laborales, entre las dependencias del estado de Michoacán, así como Ayuntamientos del mismo Estado.

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado, fue instalado formalmente en el mes de noviembre de 1981, conforme a lo dispuesto en el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial del Estado de Michoacán. Actualmente se rige por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus municipios, publicada en la Sección Segunda del Periódico Oficial, el lunes 8 de agosto de 1983.¹¹³

Relativamente el tribunal, es un tribunal joven en comparación con el Tribunal federal, que se estableció en 1938.

El tribunal, estipula que se rige por la Ley de los trabajadores al servicio del Estado de Michoacán; sin embargo es omiso al señalar que aplica de manera supletoria la Ley Federal del Trabajo, ante los señalamientos de la Ley reglamentaria estatal, ahora bien, el tribunal burocrático en el Estado no tiene Autonomía, de modo que depende del Ejecutivo Estatal, convirtiéndolo en juez y parte, por lo que la impartición de justicia y la imparcialidad se encuentra en entre dicho. Las estadísticas, en materia laboral burocrática se plasman a continuación, para dar una idea de las demandas presentadas por despido injustificado durante los periodos 2008-2016, así como los costos que generan al Estado el pago de laudos, por lo que se ha demostrado, han sido despidos injustificados.

¹¹³ Tribunal de conciliación y arbitraje del estado de Michoacán, 15 de febrero 2016, disponible en: <http://ubicalas.com/g/gobierno-estatal/tribunal-de-conciliacion-y-arbitraje-del-estado-de-michoacan-6726798>



Laudos en pesos pagados durante el periodo 2008-2016



Actualmente se encuentran activas 1726 demandas que no han sido resueltas, y que dadas las cantidades pagadas en laudos por despidos injustificados, la cual asciende a los cien millones de pesos, resulta de interés saber, la manera en como serán solucionadas, aun cuando quizás, no sea una cantidad estratosférica, como las acostumbradas a generar el gobierno del Estado, resulta una perdida en las finanzas del gobierno, y un Estado endeudado no puede darse el lujo de erogar gastos innecesarios, cuando existe la manera de prevenir dichos gastos.¹¹⁴

En este sentido, y una vez que se ha demostrado que el gobierno maneja un doble discurso al hablar de igualdad, inclusión, derechos humanos y fortalecimiento del empleo dentro de sus políticas públicas y no verse reflejado en

¹¹⁴ Véase Anexo 2

un sector mínimo de la población que además son los primeros en sufrir las consecuencias del botín político que se maneja de una administración a otra, corresponde también a los tribunales, que de ellos emanen futuras políticas públicas que garanticen los derechos humanos laborales, mediante la correcta aplicación e interpretación de las leyes, ya que un laudo emitido por una autoridad laboral, puede ser el antecedente de una futura política pública.

Así pues, los Tribunales laborales causan gran injerencia en la conducta y contenido de la administración Pública, se considera importante, que el tribunal de conciliación y arbitraje del estado, sea realmente autónomo y haga uso de los derechos humanos en sus resoluciones.

5.2 OTROS ESTADOS EN MATERIA LABORAL BUROCRÁTICA

Una vez que se ha finalizado con la investigación de manera local, es necesario trasladarse a otros escenarios, que pueden servir de ejemplo, para futuras políticas públicas protectoras del derecho humano laboral, una de las propuestas de esta investigación, es que los encargados de la administración pública gestionen para que se legisle una Ley del servicio civil de carrera en el Estado, para poder proteger los derechos laborales de los trabajadores burocráticos y a la vez, mejore la administración pública, con personal más comprometido y en constante formación; en este sentido, tomaremos como referencia las leyes del servicio civil de carrera en los Estados de Zacatecas y Aguascalientes.

a) LEY DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA DEL ESTADO DE ZACATECAS

Uno de los Estado que cuenta ya con una Ley del servicio civil de carrera es el Estado de Zacatecas, misma que entro en vigencia en diciembre del 2010, dentro de su exposición de motivos, señala:

“Los trabajadores y empleados al servicio de las entidades públicas del Estado de Zacatecas comparten con los funcionarios públicos, ya sean de elección popular o los denominados de confianza, la responsabilidad de hacer un

buen gobierno. Ellos han comprendido que sin su leal cooperación, las mejores intenciones de los funcionarios no pueden ser eficaces. “¹¹⁵

Al hacer mención de la cooperación de los trabajadores, se reconoce que para el efectivo funcionamiento de la administración de un Estado es necesario que se maximice la eficacia de los servidores públicos, y en consecuencia bajen los índices de corrupción que tanto han afectado a las finanzas; como a la administración de los Estados.

Otro aspecto de relevancia en la exposición de motivos de esta ley, es que reconoce la precaria situación que vivieron los trabajadores al servicio del Estado, estipulando de manera clara que “Cada cambio político de la administración y hasta cualquier cambio de jefes de oficina, significaba la pérdida del empleo con la consecuente zozobra económica y moral para los trabajadores. “¹¹⁶ Situación que hemos señalado en el transcurso de esta investigación, aqueja a los trabajadores burocráticos eventuales y de confianza en Michoacán, al ver vulnerado el derecho humano laboral a la estabilidad en el empleo, cada inicio de una nueva administración.

Así pues, en esta ley se garantizan los derechos de los trabajadores burocráticos del Estado contra las arbitrariedades del poder público, para de esta manera poner el ejemplo ante las demás entidades.

La citada Ley estipula en su numeral primero que, la ley tiene por objeto normar la relación de trabajo entre los Poderes del Estado, dependencias del Poder Ejecutivo, municipios, entidades paramunicipales, y las de la administración pública paraestatal a que se refiere la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado, con sus respectivos trabajadores., reconoce en su artículo 2°, tres tipos de trabajadores, de confianza, de base y temporales, señalando los supuestos específicos de cada uno de ellos; en su artículo 8° fracción II estipula de manera significativa que:

¹¹⁵ Ley del servicio civil de carrera, 15 de febrero del 2016, disponible en http://www.asezac.gob.mx/pages/transparencia/fracc_i/ley_servicio_civil_de_estado_zacatecas.pdf, p. 1

¹¹⁶ *Idem*

Los trabajadores de confianza, tendrán derecho a convertirse en trabajadoras o trabajadores de base, con opinión del sindicato, dentro de las disponibilidades del catálogo de puestos, cuando reúnan los siguientes requisitos:

a) Que acrediten una antigüedad mínima de seis años al servicio de un mismo municipio o de la Legislatura, o de doce años, como trabajadoras trabajadores de cualquier otra entidad pública;

b) Que en sus expedientes personales, no aparezcan notas graves, a juicio del Tribunal, que hayan sido motivo de sanción.¹¹⁷

Por lo que respecta a esta fracción, es importante que se pueda aspirar a una base; sin embargo se condiciona a la opinión del sindicato, empero, es un avance en aras de lograr la estabilidad laboral.

b) LEY DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA PARA EL ESTADO DE AGUASCALIENTES

Otro Estado que es importante señalar que cuenta ya con una ley protectora del derecho humano laboral de los trabajadores burocráticos, es la que actualmente rige al Estado de Aguascalientes, que al igual que en el Estado de Zacatecas, en su artículo 1° señala:

Las disposiciones contenidas en la presente Ley son de orden público y de observancia general para los servidores públicos del Poder Ejecutivo, de los Municipios y de los Organismos Públicos Descentralizados del Estado, quedando exceptuados de su aplicación los titulares de las dependencias, subsecretarios, directores generales o sus equivalentes que sean señalados en el Manual de Operación del Servicio Civil de Carrera y aquéllos considerados como de base por el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados.¹¹⁸

Tiene como todas las leyes sus excepciones, ya que los trabajadores de confianza que tienen puestos de una jerarquía mayor, como son los titulares de las dependencias, se rigen bajo otras circunstancias, aun así, el hecho de la ya existencia de una ley de este tipo en un avance en favor de los trabajadores burocráticos.

El artículo 3° de la ley en comento señala que la presente normatividad tiene por objeto establecer las bases y lineamientos necesarios para lograr el óptimo funcionamiento del sector público a través del desarrollo, especialización,

¹¹⁷ *Ibidem*, p. 7.

¹¹⁸ Ley del servicio civil de carrera para el estado de Aguascalientes, 15 de septiembre de 2016, disponible en <http://docs.mexico.justia.com/estatales/aguascalientes/ley-del-servicio-civil-de-carrera-para-el-estado-de-aguascalientes.pdf>.

profesionalización, control y evaluación de los servidores públicos mencionados en el Artículo Primero.

Ahora bien, esta ley estipula en su artículo 4° que el servicio civil de carrera será un proceso de selección, capacitación y profesionalización de los servidores públicos para lograr una auténtica carrera dentro del servicio público, optimizando los recursos humanos. Siendo esta una de las intenciones y beneficios que podrían generarse en el estado de Michoacán si se legislara una ley de esta naturaleza, en la que al igual que esta ley y la ley del Estado de zacatecas, se lleve a cabo en base a aptitudes y conocimientos.

Por último, el artículo 13 señala los objetivos del Servicio Civil de Carrera, mismos que a la letra se transcriben:

- I.- Fomentar una cultura de servicio y eficiencia en los servidores públicos;
- II.- Mejorar la calidad en la prestación del servicio público;
- III.- Dar continuidad a los planes, programas y demás acciones de gobierno que inciden en la ciudadanía;
- IV.- Propiciar la promoción en el empleo a través de la profesionalización y especialización de acuerdo a la capacidad demostrada por el servidor público en lo relativo al desempeño de sus funciones y a los logros obtenidos;
- V.- Alentar y alcanzar la vocación de servicio;
- VI.- Reconocer, estimular y recompensar la labor de los servidores públicos mediante incentivos;
- VII.- Reconocer las carreras administrativas y técnicas que los servidores públicos desarrollan dentro del sector público de acuerdo a la capacidad y competitividad del servidor público.

Es pues necesario que el Estado tenga la voluntad de generar mediante todas las acciones, instrumentos y leyes a su alcance, una efectiva protección a los derechos humanos; protegiendo primeramente a sus trabajadores y así poner ejemplo a la iniciativa privada, en coordinación con los tres poderes.

CONCLUSIONES

- I. Los conceptos de derechos humanos, su clasificación, historia y surgimiento son claros, la lucha por los derechos humanos, los derechos sociales y el mismo derecho al trabajo, no deben quedar inadvertidos, fueron años de lucha que derivaron en crímenes a niveles estratosféricos, acuerdos que no deben ser violentados por caprichos, intereses y voluntad de unos cuantos, considero que la lucha por los derechos humanos laborales que deviene de toda una historia, deben verse reflejados en todos los aspectos de la vida cotidiana, el derecho ahí está, se necesita voluntad para aplicarlo de manera correcta y no conforme a presuntas malas interpretaciones.
- II. Dada la situación actual que vive el Estado de Michoacán, se consideran de interés, que el discurso de los derechos que se pregonan, en la práctica no se terminan de garantizar y fortalecer, es imperante crear políticas públicas encaminadas a proteger y hacer realidad cada uno de los ordenamientos legales señalados, reconociendo derechos humanos laborales.
- III. La función de la Política Pública, debe ser estableciendo estrategias y alternativas benefactoras, para lograr una política eficaz y con una visión desde abajo, a la par de los ciudadanos para quienes son implementadas, empleando una verdadera política, dotar de los mayores beneficios sociales a los ciudadanos, siendo este el lema que deberían de adoptar cada uno de los encargados de diseñar e implementar las políticas públicas.
- IV. La inestabilidad laboral que viven los trabajadores burocráticos eventuales y de confianza que derivada en desempleo cada inicio de un gobierno y la cobertura de los derechos laborales, representan un problema estructural a vencer a nivel estatal.

- V. Se considera que dentro de las investigaciones jurídicas y la elaboración de las políticas públicas debe tomarse mayor atención y reconocimiento a los derechos humanos laborales, siendo el trabajo uno de los derechos reconocidos más importantes con los que contamos, debido a que es una de las actividades primordiales del ser humano, que le es útil para su desarrollo personal, intelectual y familiar, solventa su vida, y de este depende el bienestar que pueda tener y brindar a otros.
- VI. El desempleo e inestabilidad de los propios órganos de gobierno, ha hecho que dentro de su estructura no se cumplan con los mínimos derechos laborales para sus trabajadores, dejando en letra muerta lo consagrado en la máxima ley fundamental, al no protegerse los derechos fundamentales de los trabajadores del gobierno del Estado, los convierte en un grupo vulnerable, quienes tienen un futuro laboral incierto, que ha sido olvidado y relegado en las políticas públicas de empleo, cuyos derechos humanos laborales, son constantemente violentados.
- VII. Por lo que se refiere a los trabajadores de confianza, el hecho de saber que su trabajo es de paso y sin ninguna estabilidad, se presta a la corrupción y mala administración dentro del gobierno del Estado.
- VIII. Está demostrado que los derechos humanos laborales para los trabajadores al servicio del gobierno del Estado, no son lo suficientemente protegidos, entre los derechos humanos laborales violentados, encontramos en primer lugar el derecho a la estabilidad laboral, derecho que año tras año es trasgredido por el propio Gobierno del Estado en su carácter de Patrón.
- IX. El déficit financiero que tiene el Estado es utilizado al igual que las grandes empresas como una justificación para supuestos recortes de personal, que no son otra cosa que despidos injustificados, por las cuotas partidistas y el botín político dentro de las administraciones.

- X. En gobiernos que manejan una deuda pública excesiva como en el estado de Michoacán, no se pueden dar el lujo de gastar dinero en despidos innecesarios, por contratar personal basado únicamente en compadrazgos políticos y apadrinamientos de personas que no cumplan con perfiles idóneos dentro de la administración pública estatal.
- XI. Las políticas públicas generadas en materia de empleo en el Estado se basan únicamente en la capacitación, autoempleo, becas, inversión de las empresas nacionales y trasnacionales y movilidad laboral, que muchas veces manejan salarios bajos y sin prestaciones laborales, las acciones implementadas, son insuficientes y sin Garantismo de derechos humanos.
- XII. Sin investigación no es posible generar propuestas innovadoras y dadas los cambios, políticos, sociales, económicos y tecnológicos que son significativamente influyentes en los ciudadanos, es necesario mejoras en los planes estatales de desarrollo.
- XIII. No se considera que han sido protegidos los de derechos humanos laborales de los Trabajadores eventuales y de confianza del Gobierno del Estado de Michoacán en las políticas públicas de Trabajo.
- XIV. Se puede afirmar que los trabajadores del gobierno del Estado no gozan de los mínimos derechos humanos laborales reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo, Tratados Internacionales y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- XV. La falta de estabilidad económica, gubernamental y social en el Estado, es un motivo por el cual no se ha podido proteger y fortalecer el empleo.
- XVI. La intolerancia y discriminación partidista es motivo de despido cada inicio de una nueva gubernatura, que genera desempleo y violación de derechos humanos laborales.
- XVII. Los trabajadores temporales y de confianza que son despedidos justificadamente o injustificadamente no son liquidados conforme a derecho, toda vez que no generan aparentemente ninguna antigüedad en el

empleo, dándose el lujo el gobierno de despedirlos sin mediar conciliación alguna ni liquidación alguna.

PROPUESTAS

En base a las conclusiones aquí plasmadas se proponen 7 respuesta concretas que son posibles llevarse a cabo y no afectan la economía del Estado, por el contrario, evita los gastos innecesarios de pagos por indemnizaciones innecesarias y facilita la protección de los derechos humanos laborales en las políticas públicas.

En el entendido de que es el Estado quien debe llevar a cabo, la aplicación de las mismas, mediante la implementación de acciones, a través del instrumento esencial del que se hace valer para dotar a los ciudadanos de satisfactores sociales, siendo pues las políticas públicas.

Por tanto, ante la situación de los Trabajadores Burocráticos temporales y de confianza del Estado de Michoacán, se sugiere que en la implementación de Políticas públicas protectoras del derecho humano laboral se tomen en cuenta las siguientes propuestas.

PRIMERA. Aplicando los derechos y Ajustando las políticas públicas:

Se propone que todo gobernante que pregona dentro de sus políticas públicas la inclusión, la igualdad de oportunidades y el fortalecimiento del empleo, debe utilizar el dicho “el buen juez por su casa empieza”, toda vez que se ha demostrado que existen violaciones a los derechos humanos laborales de los Trabajadores temporales y de confianza del gobierno del Estado de Michoacán, por lo que se deben ajustar las políticas públicas a los derechos humanos y no los derechos humanos a la políticas públicas, esto efectivamente mediante el diálogo y la participación ciudadana, incluyendo también a los trabajadores del mismo gobierno y en coordinación con los órganos protectores de derechos humanos.

Entendiendo que no se gobierna para un partido y por un partido, sino para toda una sociedad, independientemente de la ideología política o afinidad partidista.

SEGUNDA. Implementar acciones y programas de capacitación a los encargados de la elaboración de políticas públicas, que den certeza del conocimiento del tema de derechos humanos laborales, analizando todas las aristas que este lleva implícito. Esto con la colaboración de la Comisión Estatal de

Derechos Humanos y en coordinación con la Secretaría del trabajo y Previsión Social y el Tribunal de conciliación y Arbitraje

TERCERA. En base a lo señalado por el artículo 24 de la Carta Interamericana de las Garantías Sociales que estipula, *que los empleados públicos tienen derecho a ser amparados en la carrera administrativa, de modo que se les garantice, mientras cumplan sus deberes, la permanencia en el empleo*, gestionar dentro de la administración pública para que los legisladores locales, legislen sobre una efectiva Ley del Servicio Civil de Carrera Administrativa dentro del Estado.

Se propone que aras de verdaderas oportunidades de empleo y protección del derecho a la estabilidad y permanencia laboral, se de en base a aptitudes, conocimientos y capacidades de los trabajadores y no en base al compadrazgo político y acuerdos pactados durante campañas, separarse la carrera política de la administrativa, aislarse de intereses personales, fortalecerse el empleo y la propia administración pública del Estado, como se realiza en otros estados de la república, creando un hábitat dentro de los trabajadores burocráticos más profesional, esto, mediante el compromiso, colaboración y participación de los tres poderes, se debe legislar una Ley del servicio civil de carrera elaborada por el Congreso local, realizando un foro con los trabajadores temporales y de confianza, donde se tomen en cuenta sus inquietudes y se recabe información referente, a su antigüedad, estudios académicos y perfiles; Para con ello hacer posible que ningún trabajador sea cesado por causas injustificadas.

CUARTA. Siguiendo lo estipulado en el artículo 24 de la Carta Interamericana de Garantías Sociales, haciendo efectivo el derecho al ascenso, promover dentro de las políticas públicas de empleo y permanencia, concursos de oposición dentro del gobierno del Estado, en los que puedan participar, tanto trabajadores ya en nómina como aspirantes a trabajadores, quedándose la persona más apta para desempeñar los cargos públicos de primer nivel y para aquellos que son despedidos por no cumplir con el perfil, reacomodarlos en un área que sea a fin a sus habilidades, dándoles seguimiento personalizado a cada uno de ellos.

QUINTA. Autonomía del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, mediante la desincorporación del Estado de este órgano de impartición de justicia y su incorporación al Poder Judicial, para que realmente exista imparcialidad en los juicios laborales de orden burocrático, dejando de ser juez y parte, recibiendo injerencia del ejecutivo estatal.

SEXTA. La creación de acciones paralelas ante despidos de personal burocrático para una posible reubicación o propuesta de empleo en base a sus capacidades, enfocadas a generar empleos no solo a estos trabajadores si no una oferta más amplia y de oportunidad a otros ciudadanos deseosos de incorporarse a la vida laboral, disminuir despidos, promover y vigilar la garantía de los derechos humanos de los trabajos ya existentes, en futuras políticas públicas que afecten el trabajo de los michoacanos, dentro de los planes estatales de desarrollo, para así cumplir con los objetivos benéficos de las políticas públicas de un sector de la población.

Esto mediante la promoción y aprovechamiento de la diversidad con la que cuenta el Estado.

- Siendo un Estado rico en recursos naturales, se pueden implementar acciones, mediante la difusión del a nivel nacional e internacional, mostrando sus fortalezas y así promover la inversión de capital, mediante estímulos fiscales más llamativos, garantizando la creación de empleos, cumpliendo con todos los derechos mencionados con antelación, y que estos efectivamente sean ocupados por los habitantes del Estado, todo esto con apoyo de las Secretarías de Desarrollo Social, Secretaría de Turismo y todas aquellas que tengan la inquietud de participar en el fortalecimiento del Estado, para que todos aquellos empleados de gobierno que son despedidos, tengan una oportunidad más de incorporarse al mundo laboral.
- Cuotas de oportunidad, debido a que el Estado cuenta con una amplia oferta educativa, y que están arrojando profesionistas capacitados, que se encuentran en desempleo, en convenio con las Universidades y los tres ámbitos de gobierno, así como la iniciativa privada, se brinden espacios

que puedan ser ocupados por los egresados que cuenten con el mejor perfil.

SÉPTIMA. Lograr la consagración de los derechos humanos laborales de cada trabajador del gobierno del Estado de Michoacán, en las políticas públicas, a fin de que se proteja y garantice el pleno goce y libertad de sus derechos, así como de los beneficios que estos conllevan.

ANEXO 1 INFORMACIÓN SECRETARÍA DE FINANZAS

12-Febrero - - 11:59 p.m. 1

Ley de Transparencia y Acceso a la Información
 Pública del Estado de Michoacán
laip.michoacan.gob.mx

SECRETARÍA DE FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN

VENTURA PUENTE NO. 112 - COL. CHAPULTEPEC NORTE C.P. 58260

SOLICITUD DE INFORMACIÓN			
LUGAR	Morelia	FOLIO	si-75-2015
NOMBRE DE LA ENTIDAD A LA QUE SE DIRIGE	Secretaría de Finanzas y Administración		
FECHA	2015-01-29	HORA	10:29

DATOS DEL GENERALES			
PERSONA FISICA			
GÓMEZ	ALVARADO	LUCERO	
PATERNO	MATERNAL	NOMBRE(S)	
EDAD 29	SEXO FEMENINO	ESTADO CIVIL Soltero (a)	
FECHA DE NACIMIENTO 1985-04-15	LUGAR DE NACIMIENTO		
Ocupacion	ESTUDIANTE		
DOMICILIO PARTICULAR	COL. -, C.P. 00000		
TIPO Y NÚMERO DE FOLIO DEL DOCUMENTO CON EL QUE SE IDENTIFICA		00000	

LUGAR QUE AUTORIZO PARA QUE ME SEAN NOTIFICADAS LAS RESOLUCIONES SUBSECUENTES:	
COL. -, C.P. 00000	
CORREO ELECTRÓNICO	lic.lucero_ga@hotmail.com
TELÉFONO	

IDENTIFICACIÓN DE LOS DATOS E INFORMACIÓN QUE SE REQUIERE
1. El número de trabajadores de base inscritos en la nómina del Gobierno del Estado durante el período de tiempo 2008-2012 y 2012-2014. 2. El número de trabajadores eventuales inscritos en la nómina del Gobierno del Estado durante el período de tiempo 2008-2012 y 2012-2014. 3. El número de trabajadores de confianza inscritos en la nómina del Gobierno del Estado durante el período de tiempo 2008-2012 y 2012-2014. 4. El número de trabajadores de base dados de baja en la nómina del Gobierno del Estado durante el período de tiempo 2008-2012 y 2012-2014. 5. El número de trabajadores eventuales dados de baja en la nómina del Gobierno del Estado durante el período de tiempo 2008-2012 y 2012-2014. 6. El número de trabajadores de confianza dados de baja en la nómina del Gobierno del Estado durante el período de tiempo 2008-2012 y 2012-2014. 7. El número de trabajadores inscritos al Instituto Mexicano del Seguro Social durante el período de tiempo 2008-2014. 8. El monto del salario de los titulares de cada Secretaría del Gobierno del Estado, especificando los aumentos generados durante el período de tiempo 2008-2014. 9. El monto del salario del Gobernador del Estado de Michoacán de Ocampo, especificando los aumentos generados durante el período de tiempo 2008-2014.

OTRA INFORMACIÓN QUE PERMITA SU LOCALIZACIÓN PRECISA
ENVIAR A CORREO ELECTRÓNICO: Rico Valdez G

SECRETARÍA DE FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN

VENTURA PUENTE NO. 112 - COL. CHAPULTEPEC NORTE C.P. 58260

NOTIFICACIÓN DE INICIO

En la ciudad de Morelia, Michoacán; siendo las 10:37 (diez horas y treinta y siete minutos) del día 29 (veintinueve) de enero del año 2015 (dos mil quince), el suscrito: Paula Valdez Castro, encargado de la Ventanilla para el Acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán de Ocampo, hago saber al C. LUCERO GÓMEZ ALVARADO que, en términos del Artículo 37 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, la respuesta a la solicitud de información que presentó ante esta entidad y que fue registrada bajo el número de folio si-75-2015, le será entregada a los 10 días hábiles siguientes, contados a partir del día siguiente hábil de la presente comunicación, para lo cual deberá comparecer ante esta Ventanilla para el Acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán de Ocampo personalmente en los horarios de oficina o le será remitida al correo electrónico que haya proporcionado. Por otro lado, hago de su conocimiento que aquella información que requiere y no se encuentre en los casos previstos por los artículos 44, 45 y 53 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 28 fracciones XIII(incisos A, B, C y D) y IX de la Ley de Ingresos del Estado de Michoacán de Ocampo para el Ejercicio Fiscal del año 2015, serán los siguientes: por reproducción de información, mediante la expedición de copias simples o mediante impresión de archivos electrónicos, que proporciones a los solicitantes, las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo: A) Copias en hoja tamaño carta u oficio \$ 1.00 (un peso m.n); B) Impresiones en hoja tamaño carta u oficio \$3.00 (tres pesos m.n); C) Información digitalizada que se entregue en dispositivo magnético, por cada hoja digitalizada \$1.00 (un peso m.n); C) Información en Dispositivo CD o DVD \$ 14.00 (catorce pesos 00/10 m.n.); Por cada certificación: la suma de \$41.00 (cuarenta y un pesos 00/100 m.n.); para el caso de envío de información pública, se aplicarán los supuestos de la citada legislación.

Paula Valdez Castro
Paula Valdez C.

F-18

Oficio N° ST/GSI-066/2015

ASUNTO: Se informa sobre la solicitud recibida.

Morelia, Michoacán, a 02 de marzo de 2015.

Lucero Gómez Alvarado
00000, Morelia, Michoacán

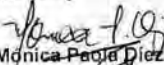
Con fundamento legal en los artículos 1°, 3°, 5°, 8°, 9°, 28, 29 y 37 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, y en atención a la petición de información presentada con fecha 29 de enero de 2015, registrada bajo el folio número SI-75-2015, relativa a "1. El número de trabajadores de base inscritos en la nómina del Gobierno del Estado durante el periodo de tiempo 2008-2012 y 2012-2014. 2. El número de trabajadores eventuales inscritos en la nómina del Gobierno del Estado durante el periodo de tiempo 2008-2012 y 2012-2014. 3. El número de trabajadores de confianza inscritos en la nómina del Gobierno del Estado durante el periodo de tiempo 2008-2012 y 2012-2014. 4. El número de trabajadores de base dados de baja en la nómina del Gobierno del Estado durante el periodo de tiempo 2008-2012 y 2012-2014. 5. El número de trabajadores eventuales dados de baja en la nómina del Gobierno del Estado durante el periodo de tiempo 2008-2012 y 2012-2014. 6. El número de trabajadores de confianza dados de baja en la nómina del Gobierno del Estado durante el periodo de tiempo 2008-2012 y 2012-2014. 7. El número de trabajadores inscritos al Instituto Mexicano del Seguro Social durante el periodo de tiempo 2008-2014. 8. El monto del salario de los titulares de cada Secretaría del Gobierno del Estado, especificando los aumentos generados durante el periodo de tiempo 2008-2014. 9. El monto del salario del Gobernador del Estado de Michoacán de Ocampo, especificando los aumentos generados durante el periodo de tiempo 2008-2014".

Analizada la solicitud de información presentada por la peticionaria y los registros públicos que posee al respecto esta Dependencia y en base a la información proporcionada por la Dirección de Recursos Humanos, se le hace entrega de una copia fotostática que contiene la información solicitada.

Sin más por el momento, hacemos propicia la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Atentamente

Responsable De La Atención A Solicitudes
De Información De La Secretaría
De Finanzas y Administración


Lic. Mónica Peña Díez Maza

F-14

En la ciudad de Morelia, Michoacán a 02 de marzo de 2015.

Vistas las constancias integradas por la petición de información presentada por la C. Lucero Gómez Alvarado, con fecha 29 de enero de 2015, registrada bajo el número de folio si-75-2015 y habiendo revisado los registros públicos que obran en esta Dependencia y conforme a la información recibida de la Dirección o Área responsable de proporcionar la información solicitada, y,

RESULTANDO

PRIMERO. Mediante petición presentada por la C. Lucero Gómez Alvarado, se requirió información consistente en: "1. El número de trabajadores de base inscritos en la nómina del Gobierno del Estado durante el periodo de tiempo 2008-2012 y 2012-2014. 2. El número de trabajadores eventuales inscritos en la nómina del Gobierno del Estado durante el periodo de tiempo 2008-2012 y 2012-2014. 3. El número de trabajadores de confianza inscritos en la nómina del Gobierno del Estado durante el periodo de tiempo 2008-2012 y 2012-2014. 4. El número de trabajadores de base dados de baja en la nómina del Gobierno del Estado durante el periodo de tiempo 2008-2012 y 2012-2014. 5. El número de trabajadores eventuales dados de baja en la nómina del Gobierno del Estado durante el periodo de tiempo 2008-2012 y 2012-2014. 6. El número de trabajadores de confianza dados de baja en la nómina del Gobierno del Estado durante el periodo de tiempo 2008-2012 y 2012-2014. 7. El número de trabajadores inscritos al Instituto Mexicano del Seguro Social durante el periodo de tiempo 2008-2014. 8. El monto del salario de los titulares de cada Secretaría del Gobierno del Estado, especificando los aumentos generados durante el periodo de tiempo 2008-2014. 9. El monto del salario del Gobernador del Estado de Michoacán de Ocampo, especificando los aumentos generados durante el periodo de tiempo 2008-2014"

SEGUNDO. Substanciado el procedimiento administrativo interno al que están sujetas las solicitudes de información, conforme a lo establecido por los numerales 33 y 34 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, se procedió al análisis, con el objeto de determinar si es susceptible de ser entregada, o se encuentra en los casos de restricción previstos en los artículos 6º fracción XV, 44, 46 y 53 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo y,

CONSIDERANDO

PRIMERO. Esta Secretaría de Finanzas y Administración, es competente para conocer de la petición de información presentada y el titular de esta Dependencia es competente para emitir el presente acuerdo, de conformidad con lo establecido por el artículo 29 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, así como los artículos 13, 14 y 16 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo.

SEGUNDO. Analizada la solicitud de información presentada por la peticionaria y los registros públicos que posee al respecto esta Dependencia y en base a la información proporcionada por la Dirección de Recursos Humanos, se le hace entrega de una copia fotostática que contiene la información solicitada.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, se

RESUELVE:

PRIMERO. Esta entidad es competente para conocer de la solicitud presentada.

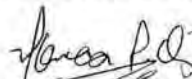
SEGUNDO. Con base en los considerandos que han quedado señalados en el presente acuerdo, se ordena hacer del conocimiento a la peticionaria de la respuesta en los términos del considerando segundo de este acuerdo.

TERCERO. Hágase saber a la peticionaria que cuenta con un plazo de 10 días hábiles contados a partir de que surta efectos la notificación del presente acuerdo, para interponer recurso de revisión.

Así lo acordó y firma la C. Lic. Mónica Paola Díez Maza, Responsable de la Atención a Solicitudes de Información, conforme a lo dispuesto por los artículos 13, 14 y 16 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo y 1º, 3º, 4º, 5º, 8º, 9º, 28, 29 y 37 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, 18, 19 fracción II y 20 del Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán de Ocampo.

Atentamente

Responsable De La Atención A Solicitudes
De Información De La Secretaría
De Finanzas Y Administración



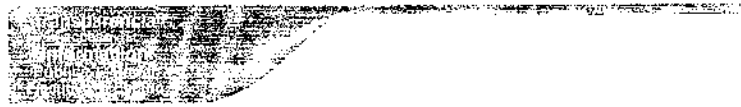
Lic. Mónica Paola Díez Maza

INFORMACION SOLICITADA EN EL FOLIO: 5175-2015
DEL PORTAL DE ACCESO A LA INFORMACION

	PERIODO							OBSERVACIONES
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
1.- El número de trabajadores de base inscritos en la nómina del Gobierno del Estado durante el periodo de tiempo 2008-2012 y 2012-2014.	13,071	13,449	13,406	13,581	13,654	13,654	12,601	
2.- El número de trabajadores eventuales inscritos en la nómina de Gobierno del Estado durante el periodo de tiempo 2008-2012 y 2012-2014.	1,117	1,989	1,955	2,586	2,366	1,649	1,494	
3.- El número de trabajadores de confianza inscritos en la nómina del Gobierno del Estado durante el periodo de tiempo 2008-2012 y 2012-2014.	1,375	1,402	1,413	1,406	1,384	1,271	1,314	
4.- El número de trabajadores de base dados de baja en la nómina del Gobierno del Estado durante el periodo de tiempo 2008-2012 y 2012-2014.	551	464	380	411	581	523	1,267	
5.- El número de trabajadores eventuales dados de baja en la nómina de Gobierno del Estado durante el periodo de tiempo 2008-2012 y 2012-2014.								No se tienen cuantificados, ya que al término de vigencia del contrato causan baja automáticamente.
6.- El número de trabajadores de confianza dados de baja en la nómina de Gobierno del Estado durante el periodo de tiempo 2008-2012 y 2012-2014.	857	163	132	202	980	375	589	
7.- El número de trabajadores inscritos al Instituto Mexicano del Seguro Social durante el periodo de tiempo 2008-2014.		18,834	20,442	20,838	19,017	19,517	21,231	No se cuenta con la información del año 2008
8.- El monto del salario de los titulares de cada Secretaría del Gobierno del Estado, especificando los aumentos generados durante el periodo de tiempo 2008-2014.	108,717	108,717	108,717	108,717	108,717	108,717	103,281	Monto de salario mensual bruto (antes de retenciones). No ha habido incrementos, solo se ha reducido el salario de los titulares por el acuerdo de austeridad
9.- El monto del salario del Gobernador del Estado de Michoacán de Ocampo, especificando los aumentos generados durante el periodo de tiempo 2008-2014.	112,929	112,929	112,929	112,929	112,929	107,283	107,283	Monto de salario mensual bruto (antes de retenciones). No ha habido incrementos, solo se ha reducido el salario de los titulares por el acuerdo de austeridad

ANEXO 2 INFORMACIÓN TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN

2



F-11

ACUERDO DE INICIO

Michoacán; a 03 tres de febrero del año 2015 dos mil quince.

Se tiene por recibida la solicitud de información, con folio número si-73-2015, presentada por la C. Lucero Gómez Alvarado, el día 29 veintinueve de enero de 2015, dos mil quince, ante la Ventanilla para el Acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán de Ocampo ubicada en oficina de partes de Palacio de Gobierno, misma que ha sido remitida a esta Entidad por medio del Sistema para la Gestión de Solicitudes de Información, la cual reúne los requisitos de ley, por pronto, se ordena remitir atento oficio al Área de Archivos, con la finalidad de que busque la información solicitada en los registros con que cuenta. Hecho lo cual, deberá remitir un informe en donde indique, si posee la información, si es susceptible de ser liberada o restringida y en su caso, remitir copia de este, la información que posea al respecto, a esta área para que se acuerde lo que en derecho proceda.

El C. Lic. José Miguel Jiménez Martínez, Responsable de la Atención a Solicitudes de Información en esta entidad, con fundamento legal en los artículos 8º y 29 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo de los numerales 59 y 61 del Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán de Ocampo, así como del acuerdo de fecha, mediante el cual el Titular de esta entidad, delega sus atribuciones en materia de acceso a la información.

F-11

ACUERDO DE INICIO

Michoacán; a 09 nueve de febrero del año 2016 dos mil dieciséis

Se tiene por recibida la solicitud de información, con folio número si-140-201 presentada por la C. Lucero Gómez Alvarado, el día 28 veintiocho de enero de 2016, dos mil dieciséis, ante la Ventanilla para el Acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán de Ocampo ubicada en oficinas de partes de Palacio de Gobierno, misma que ha sido remitida a esta Entidad por medio del Sistema para la Gestión de Solicitudes de Información, la cual reúne los requisitos de ley, por pronto, se ordena remitir atento oficio al Área Administrativa con la finalidad de que busque la información solicitada en los registros con que cuenta. Hecho lo cual, deberá remitir un informe en donde indique, si posee la información, si es susceptible de ser liberada o restringida y en su caso, remitir copia de este, la información que posea al respecto, a esta área para que acuerde lo que en derecho proceda.

El C. Lic. José Miguel Jiménez Martínez, Responsable de la Atención de Solicitudes de Información en esta entidad, con fundamento legal en los artículos 8º y 29 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, de los numerales 59 y 61 del Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán de Ocampo, así como del acuerdo de fecha, mediante el cual el Titular de esta entidad, delega sus atribuciones en materia de acceso a la información.

Atentamente,

Lic. José Miguel Jiménez Martínez



TRIBUNAL DE

F-14

ACUERDO PARA LA ENTREGA DE INFORMACIÓN PÚBLICA

En la ciudad de Morelia, Michoacán a 09 de Febrero de 2016.

Vistas las constancias integradas por la solicitud de información presentada por (el) o (la) C. Lucero Gómez Alvarado, con fecha 28 de Enero de 2016 (dos mil dieciséis), registrada bajo el número de folio si-140-2016 y habiendo revisado los registros públicos que obran en ésta entidad, y ,

RESULTANDO

PRIMERO. Mediante solicitud presentada por la C. Lucero Gómez Alvarado, se requirió información consistente en: 1. Solicito al Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado el número de demandas laborales presentadas por despido injustificado y otras prestaciones en contra del gobierno del Estado de Michoacán presentadas del año 2008 al 2016 especificando el número de demandas por año. 2. Solicito que sea informado también por este Tribunal de conciliación y arbitraje el número de laudos condenatorios a pagar por despido injustificado a ex trabajadores por parte del gobierno del Estado de Michoacán durante el periodo 2008 al 2016 especificando el número de demandas por año. 3. Solicito Informe el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado a cuánto asciende la cantidad de los laudos a los que han sido condenados a pagar el Gobierno del Estado de Michoacán por despido injustificado y otras prestaciones durante el periodo 2008 al 2016, especificando las cantidades por año. 4. Solicito informe el Tribunal de Conciliación y arbitraje el número de demandas laborales que actualmente se encuentren pendientes de resolución en contra del gobierno del Estado de Michoacán.

SEGUNDO. Substantiado el procedimiento administrativo interno al que están sujetas las solicitudes de información, conforme a lo establecido por los numerales 33 y 34 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, y localizada la información solicitada, se procedió a su análisis, con el objeto de determinar si es susceptible de ser entregada, o se encuentra en los casos de restricción previstos en los artículos 6º fracción XIV, 45, 46 y 53 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo y,

CONSIDERANDO

PRIMERO. Este Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado, es competente para conocer de la solicitud de información presentada, y el titular de esta Entidad es competente también para emitir el presente acuerdo, de conformidad con lo establecido por el artículo 29 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado

de Michoacán de Ocampo, así como los artículos 13 y 14 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo.

SEGUNDO. Analizada la solicitud de información presentada por el peticionario, y los registros públicos que posee al respecto esta Entidad, se determina que la información que ha sido solicitada no encuadra en ninguna de las hipótesis de excepción prevista por el artículo 45 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo que obliguen a la reserva de la información; ni se refiere a datos de persona alguna que deba ser protegida bajo la figura de confidencialidad; consecuentemente es procedente entregar la información solicitada informando que una vez realizada la revisión documental en los archivos físicos y digitales existentes, se da respuesta a dicha solicitud de la siguiente forma.

1. Número de demandas laborales presentadas por despido injustificado y otras prestaciones en contra del gobierno del Estado de Michoacán presentadas del año 2008 al 2016 especificando el número de demandas por año.

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
867	312	330	392	1460	640	620	1514	120

2. Número de laudos condenatorios a pagar por despido injustificado a ex trabajadores por parte del gobierno del Estado de Michoacán durante el periodo 2008 al 2016 especificando el número de demandas por año.

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
18	15	36	42	20	60	99	127	11

3. A cuánto asciende la cantidad de los laudos a los que han sido condenados a pagar el Gobierno del Estado de Michoacán por despido injustificado y otras prestaciones durante el periodo 2008 al 2016, especificando las cantidades por año.

2008	2009	2010	2011	2012
\$4'722,800.00	\$3'785,285.06	\$2'551,639.32	\$14'494,736.00	\$21'359,526.00

2013	2014	2015	2016
\$42'469,240.56	\$45'560,700.84	\$38'223,753.33	\$1'634,993.22

4. Número de demandas laborales que actualmente se encuentren pendientes de resolución en contra del gobierno del Estado de Michoacán.

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
41	39	63	110	336	396	307	394	40

La información solicitada se anexan vía electrónica al solicitante en los formatos correspondientes, mismos que se remiten a la dirección de correo electrónico lic.lucero_ga@hotmail.com

Por lo tanto lo anterior, se

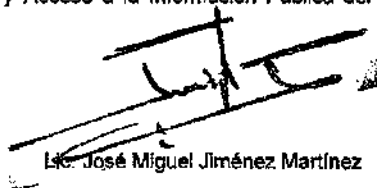
RESUELVE:

PRIMERO. Esta entidad es competente para conocer de la solicitud presentada.

SEGUNDO. Con base en los considerandos que han quedado señalados en el presente acuerdo, se ordena entregar la información solicitada.

TERCERO. Hágase saber al peticionario del plazo que tiene para interponer recurso de revisión.

Así lo acordó y firma el C. Lic. José Miguel Jiménez Martínez, conforme a lo dispuesto por los artículos 13 y 14 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo y los numerales 1º, 3º, 4º, 5º, 8º, 9º, 28, 29, y 37, de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo.



Lic. José Miguel Jiménez Martínez

(Nombre y firma)



**TRIBUNAL DE
CONCILIACION Y
ARBITRAJE EN EL
ESTADO**



F-14

ACUERDO PARA LA ENTREGA DE INFORMACIÓN PÚBLICA

En la ciudad de Morelia, Michoacán a 11 de Febrero de 2015.

Vistas las constancias integradas por la solicitud de información presentada por (el) o (la) C. Lucero Gómez Alvarado, con fecha 29 de Enero de 2015 (dos mil quince), registrada bajo el número de folio sl-73-2015 y habiendo revisado los registros públicos que obran en ésta entidad, y,

RESULTANDO

PRIMERO. Mediante solicitud presentada por la C. Lucero Gómez Alvarado, se requirió información consistente en:

1. Número de demandas laborales por despido injustificado recibidas durante el periodo 2008-2014, especificando el número de demandas recibidas por año. 2. Número de demandas laborales recibidas por solicitud de prestaciones laborales durante el periodo de tiempo 2008-2014, especificando el número de demandas recibidas por año. 3. El número de demandas laborales que tuvieron sentencia condenatoria por despido injustificado y otras prestaciones laborales durante el periodo de tiempo 2008-2014, señalando el número de sentencias emitidas por año. 4. Número de demandas laborales que tuvieron sentencia absolutoria por despido injustificado y otras prestaciones laborales durante el periodo de tiempo 2008-2014, señalando el número de sentencias emitidas por año. 5. El número de amparos laborales presentados durante el periodo de tiempo 2008-2014, señalando el número de amparos presentados por año. 6. El número de demandas laborales presentadas durante el periodo de tiempo 2008-2014 que se encuentran pendiente de resolución. 7. Copia simple del formato de contrato laboral expedido por este H. Tribunal a sus trabajadores eventuales y de confianza.

SEGUNDO. Substantiado el procedimiento administrativo interno al que están sujetas las solicitudes de información, conforme a lo establecido por los numerales 33 y 34 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, y localizada la información solicitada, se procedió a su análisis, con el objeto de determinar si es susceptible de ser entregada, o se encuentra en los casos de restricción previstos en los artículos 6º fracción XIV, 45, 46 y 53 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo y,

F-18

Oficio N° 0516/2016.
ASUNTO: RESPUESTA A SOLICITUD DE INFORMACION.
 Morelia, Michoacán, a 09 de Febrero del 2016

C. Lucero Gómez Alvarado
lic.lucero_ga@hotmail.com
 Presente.

Con fundamento legal en los artículos 1°, 3°, 4°, 5°, 8°, 9°, 28, 29, y 37, de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, y en atención a la solicitud de información presentada con fecha 28 veintiocho de enero del 2016 dos mil dieciséis, registrada bajo el folio número si-140-2016, relativa a "1.Solicito al Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado el número de demandas laborales presentadas por despido injustificado y otras prestaciones en contra del gobierno del Estado de Michoacán presentadas del año 2008 al 2016 especificando el número de demandas por año. 2. Solicito que sea informado también por este Tribunal de conciliación y arbitraje el número de laudos condenatorios a pagar por despido injustificado a ex trabajadores por parte del gobierno del Estado de Michoacán durante el periodo 2008 al 2016 especificando el número de demandas por año. 3. Solicito informe el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado a cuánto asciende la cantidad de los laudos a los que han sido condenados a pagar el Gobierno del Estado de Michoacán por despido injustificado y otras prestaciones durante el periodo 2008 al 2016, especificando las cantidades por año. 4. Solicito informe el Tribunal de Conciliación y arbitraje el número de demandas laborales que actualmente se encuentren pendientes de resolución en contra del gobierno del Estado de Michoacán". En base a lo anterior esta entidad procedió al análisis de los registros públicos que posee y emite la siguiente respuesta:

Una vez realizada la revisión documental en los archivos físicos y digitales existentes, se determina que la información que ha sido solicitada no encuadra en ninguna de las hipótesis de excepción prevista por el artículo 45 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo que obliguen a la reserva de la información; ni se refiere a datos de persona alguna que deba ser protegida bajo la figura de confidencialidad; consecuentemente es procedente entregar la información y se da respuesta a dicha solicitud, de la siguiente forma:

1. Número de demandas laborales presentadas por despido injustificado y otras prestaciones en contra del gobierno del Estado de Michoacán presentadas del año 2008 al 2016 especificando el número de demandas por año.

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
867	312	330	392	1460	640	620	1514	120

2. Número de laudos condenatorios a pagar por despido injustificado a ex trabajadores por parte del gobierno del Estado de Michoacán durante el periodo 2008 al 2016 especificando el número de demandas por año.

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
18	15	36	42	20	60	99	127	11

3. A cuánto asciende la cantidad de los laudos a los que han sido condenados a pagar el Gobierno del Estado de Michoacán por despido injustificado y otras prestaciones durante el periodo 2008 al 2016, especificando las cantidades por año.

2008	2009	2010	2011	2012
\$4'722,800.00	\$3'786,285.06	\$2'551,639.32	\$14'494,736.00	\$21'359,526.00

2013	2014	2015	2016
\$42'469,240.56	\$45'560,700.84	\$38'223,753.33	\$1'634,993.22

4. Número de demandas laborales que actualmente se encuentren pendientes de resolución en contra del gobierno del Estado de Michoacán.

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
41	39	63	110	336	396	307	394	40

Lo anterior se anexa vía electrónica para el solicitante en los formatos correspondientes, mismos que se remiten a la dirección de correo electrónico lic.lucero_ga@hotmail.com

ATENTAMENTE
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCIÓN.

LIC. JOSE MIGUEL JIMENEZ MARTINEZ
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE EN EL ESTADO.



TRIBUNAL DE
CONCILIACION Y
ARBITRAJE EN EL
ESTADO

ANEXO 3 INFORMACIÓN TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN

3



TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO

AV. ACUEDUCTO NO. 758 NO. - - COL. COL CHAPULTEPEC NORTE C.P. 58260

SOLICITUD DE INFORMACIÓN			
LUGAR	Morelia	FOLIO	sl-73-2015
NOMBRE DE LA ENTIDAD A LA QUE SE DIRIGE	Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado		
FECHA	2015-01-29	HORA	10:06

DATOS DEL GENERALES			
PERSONA FISICA			
GÓMEZ	ALVARADO	LUCERO	
PATERNO	MATERO	NOMBRE(S)	
EDAD	29	SEXO	FEMENINO
FECHA DE NACIMIENTO	1985-04-15	ESTADO CIVIL	Soltero (a)
OCUPACION	ESTUDIANTE		
DOMICILIO PARTICULAR	COL - C.P. 00000		
TIPO Y NÚMERO DE FOLIO DEL DOCUMENTO CON EL QUE SE IDENTIFICA	00000		

LUGAR QUE AUTORIZO PARA QUE ME SEAN NOTIFICADAS LAS RESOLUCIONES SUBSECUENTES	
COL - C.P. 00000	
CORREO ELECTRÓNICO	lic.lucero_ga@hotmail.com
TELÉFONO	

IDENTIFICACIÓN DE LOS DATOS E INFORMACIÓN QUE SE REQUIERE
1. Número de demandas laborales por despido injustificado recibidas durante el periodo 2008-2014, especificando el número de demandas recibidas por año. 2. Número de demandas laborales recibidas por solicitud de prestaciones laborales durante el periodo de tiempo 2008-2014, especificando el número de demandas recibidas por año. 3. El número de demandas laborales que tuvieron sentencia condenatoria por despido injustificado y otras prestaciones laborales durante el periodo de tiempo 2008-2014, señalando el número de sentencias emitidas por año. 4. Número de demandas laborales que tuvieron sentencia absolutoria por despido injustificado y otras prestaciones laborales durante el periodo de tiempo 2008-2014, señalando el número de sentencias emitidas por año. 5. El número de amparos laborales presentados durante el periodo de tiempo 2008-2014, señalando el número de amparos presentados por año. 6. El número de demandas laborales presentadas durante el periodo de tiempo 2008-2014 que se encuentran pendiente de resolución. 7. Copia simple del formato de contrato laboral expedido por este H. Tribunal a sus trabajadores eventuales y de confianza.

OTRA INFORMACIÓN QUE PERMITA SU LOCALIZACIÓN PRECISA
ENVIAR A CORREO ELECTRÓNICO

Patricia Valdez G.

TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO

AV. ACUEDUCTO NO. 758 NO. -- COL. COL. CHAPULTEPEC NORTE C.P. 58260

NOTIFICACIÓN DE INICIO

En la ciudad de Morelia, Michoacán; siendo las 10:16 (diez horas y dieciséis minutos) del día 29 (veintinueve) de enero del año 2015 (dos mil quince), el suscrito: Rola Valdez Costa, encargado de la Ventanilla para el Acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán de Ocampo, hago saber al C. LUCERO GÓMEZ ALVARADO que, en términos del Artículo 37 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, la respuesta a la solicitud de información que presentó ante esta entidad y que fue registrada bajo el número de folio si-73-2015, le será entregada a los 10 días hábiles siguientes, contados a partir del día siguiente hábil de la presente comunicación, para lo cual deberá comparecer ante esta Ventanilla para el Acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán de Ocampo personalmente en los horarios de oficina o le será remitida al correo electrónico que haya proporcionado. Por otro lado, hago de su conocimiento que aquella información que requiere y no se encuentre en los casos previstos por los artículos 44, 45 y 53 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 28 fracciones XIII (incisos A, B, C y D) y IX de la Ley de Ingresos del Estado de Michoacán de Ocampo para el Ejercicio Fiscal del año 2015, serán los siguientes: por reproducción de información, mediante la expedición de copias simples o mediante impresión de archivos electrónicos, que proporciones a los solicitantes, las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo: A) Copias en hoja tamaño carta u oficio \$ 1.00 (un peso m.n.); B) Impresiones en hoja tamaño carta u oficio \$3.00 (tres pesos m.n.); C) Información digitalizada que se entregue en dispositivo magnético, por cada hoja digitalizada \$1.00 (un peso m.n.); C) Información en Dispositivo CD o DVD \$ 14.00 (catorce pesos 00/10 m.n.); Por cada certificación: la suma de \$41.00 (cuarenta y un pesos 00/100 m.n.); para el caso de envío de información pública, se aplicarán los supuestos de la citada legislación.

Rola Valdez Costa
Rola Valdez C.



CONSIDERANDO

PRIMERO. Este Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado, es competente para conocer de la solicitud de información presentada, y el titular de esta Entidad es competente también para emitir el presente acuerdo, de conformidad con lo establecido por el artículo 29 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, así como los artículos 13 y 14 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo.

SEGUNDO. Analizada la solicitud de información presentada por el peticionario, y los registros públicos que posee al respecto esta Entidad, se determina que la información que ha sido solicitada no encuadra en ninguna de las hipótesis de excepción prevista por el artículo 45 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo que obliguen a la reserva de la información; ni se refiere a datos de persona alguna que deba ser protegida bajo la figura de confidencialidad; consecuentemente es procedente entregar la información consistente en informar que una vez realizada la revisión documental en los archivos físicos y digitales existentes, se procede a dar respuesta a dicha solicitud.

1.- Número de demandas por despido injustificado recibidas durante el periodo 2008-2014, especificando número de demandas recibidas por año.

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
867	312	330	400	1464	640	620

2.- Número de demandas laborales recibidas por solicitud de prestaciones laborales durante el periodo de tiempo 2008-2014, especificando el número de demandas recibidas por año.

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
867	312	330	400	1464	640	620

3.- El número de demandas laborales que tuvieron sentencia condenatoria por despido injustificado y otras prestaciones laborales durante el periodo de tiempo 2008- 2014, señalando el número de sentencias emitidas por año.

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
312	341	339	441	217	197	212

4.- Número de demandas laborales que tuvieron sentencia absolutoria por despido injustificado y otras prestaciones laborales durante el periodo de tiempo 2008-2014, señalando el número de sentencias emitidas por año.

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
52	68	102	104	146	43	47

5.- El número de amparos laborales presentados durante el periodo de tiempo 2008-2014, señalando el número de amparos presentados por año.

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
294	351	382	570	359	387	507

6.- El número de demandas laborales presentadas durante el periodo de tiempo 2008-2014 que se encuentran pendientes de resolución.

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
503	2	1	5	1101	400	361

7.- por lo que ve a la copia simple del formato de contrato laboral expedido por este Tribunal de Conciliación y Arbitraje a sus trabajadores eventuales y de confianza, me permito informarle que dicho formato se encuentra en poder de la Dirección de Recursos Humanos de Gobierno del Estado ya que en esa dependencia es donde se realizan todos los documentos relacionados con la contratación de personal.

Por lo tanto lo anterior, se

RESUELVE:

PRIMERO. Esta entidad es competente para conocer de la solicitud presentada.

SEGUNDO. Con base en los considerandos que han quedado señalados en el presente acuerdo, se ordena entregar la información solicitada.

TERCERO. Hágase saber al peticionario del plazo que tiene para interponer recurso de revisión.

Así lo acordó y firma el C. Lic. José Miguel Jiménez Martínez, conforme a lo dispuesto por los artículos 13 y 14 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo y los numerales 1º, 3º, 4º, 5º, 8º, 9º, 28, 29, y 37. de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo.

Lic. José Miguel Jiménez Martínez
(Nombre y firma)

F-18

Oficio N° 0309/2015.

ASUNTO: RESPUESTA A SOLICITUD DE INFORMACION.

Morelia, Michoacán, a 11 de Febrero del 2015

C. Lucero Gomez Alvarado

lic.lucero_ga@hotmail.com

Presente.

Con fundamento legal en los artículos 1°, 3°, 4°, 5°, 8°, 9°, 28, 29, y 37, de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, y en atención a la solicitud de información presentada con fecha 29 veintinueve de enero del 2015 dos mil quince, registrada bajo el folio número si-73-2015, relativa a "1. Número de demandas laborales por despido injustificado recibidas durante el periodo 2008-2014, especificando el número de demandas recibidas por año. 2. Número de demandas laborales recibidas por solicitud de prestaciones laborales durante el periodo de tiempo 2008-2014 especificando el número de demandas recibidas por año. 3. El número de demandas laborales que tuvieron sentencia condenatoria por despido injustificado y otras prestaciones laborales durante el periodo de tiempo 2008-2014, señalando el número de sentencias emitidas por año. 4. Número de demandas laborales que tuvieron sentencia absolutoria por despido injustificado y otras prestaciones laborales durante el periodo de tiempo 2008-2014, señalando el número de sentencias emitidas por año. 5. El número de amparos laborales presentados durante el periodo de tiempo 2008-2014, señalando el número de amparos presentados por año. 6. El número de demandas laborales presentadas durante el periodo de tiempo 2008-2014 que se encuentran pendiente de resolución. 7. Copia simple del formato de contrato laboral expedido por este H. Tribunal a sus trabajadores eventuales y de confianza"; esta entidad procedió al análisis de los registros públicos que posee y emite la siguiente respuesta:

Una vez realizada la revisión documental en los archivos físicos y digitales existentes de este Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado, revisión que abarcó las áreas que integran la Coordinación de Dictaminación, de Amparos y de Archivos y las diferentes Áreas que lo conforman, donde pudiese haberse encontrado la respuesta a la solicitud realizada se procede a dar respuesta a la misma:

1.- Número de demandas por despido injustificado recibidas durante el periodo 2008-2014, especificando número de demandas recibidas por año.

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
867	312	330	400	1464	640	620

2.- Número de demandas laborales recibidas por solicitud de prestaciones laborales durante el periodo de tiempo 2008-2014, especificando el número de demandas recibidas por año.

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
867	312	330	400	1464	640	620

3.- El número de demandas laborales que tuvieron sentencia condenatoria por despido injustificado y otras prestaciones laborales durante el periodo de tiempo 2008- 2014, señalando el número de sentencias emitidas por año.

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
312	341	339	441	217	197	212

4.- Número de demandas laborales que tuvieron sentencia absolutoria por despido injustificado y otras prestaciones laborales durante el periodo de tiempo 2008-2014, señalando el número de sentencias emitidas por año.

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
52	68	102	104	146	43	47

5.- El número de amparos laborales presentados durante el periodo de tiempo 2008-2014, señalando el número de amparos presentados por año.

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
294	351	382	570	389	387	507

6.- El número de demandas laborales presentadas durante el periodo de tiempo 2008-2014 que se encuentran pendientes de resolución.

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
503	2	1	5	1101	400	361

7.- por lo que va a la copia simple del formato de contrato laboral expedido por este Tribunal de Conciliación y Arbitraje a sus trabajadores eventuales y de confianza, me permito informarle que dicho formato se encuentra en poder de la Dirección de Recursos Humanos de Gobierno del Estado, ya que en esa dependencia es donde se realizan todos los documentos relacionados con la contratación de personal.

ATENTAMENTE
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCIÓN

LIC. JOSE MIGUEL JIMENEZ MARTINEZ
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE EN EL ESTADO

ANEXO 4 JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN

4

Ley de Transparencia y Acceso a la Información
 Pública del Estado de Michoacán
 laip.michoacan.gob.mx

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

AV. TATA VASCO NO. 80 - COL. VASCO DE QUIROGA C.P.

SOLICITUD DE INFORMACIÓN			
LUGAR	Morelia	FOLIO	SI-74-2015
NOMBRE DE LA ENTIDAD A LA QUE SE DIRIGE	Junta Local de Conciliación y Arbitraje		
FECHA	2015-01-29	HORA	10:19

DATOS DEL GENERALES			
PERSONA FISICA			
GÓMEZ	ALVARADO	LUCERO	
PATERNO	MATERNO	NOMBRE(S)	
EDAD 29	SEXO FEMENINO	ESTADO CIVIL Soltero (a)	
FECHA DE NACIMIENTO 1985-04-15	LUGAR DE NACIMIENTO		
OCUPACION	ESTUDIANTE		
DOMICILIO PARTICULAR	COL. - C.P. 00000		
TIPO Y NÚMERO DE FOLIO DEL DOCUMENTO CON EL QUE SE IDENTIFICA	00000		

LUGAR QUE AUTORIZO PARA QUE ME SEAN NOTIFICADAS LAS RESOLUCIONES SUBSECUENTES	
COL. - C.P. 00000	
CORREO ELECTRÓNICO	lic.lucero_ga@hotmail.com
TELÉFONO	

IDENTIFICACIÓN DE LOS DATOS E INFORMACIÓN QUE SE REQUIERE
1. El número de demandas laborales recibidas en contra del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán por despido injustificado durante el período de tiempo 2008-2014, especificando el número de demandas recibidas por año. 2. El número de demandas laborales recibidas en contra del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán por solicitud de prestaciones laborales durante el período de tiempo 2008-2014, especificando el número de demandas recibidas por año. 3. El número de demandas laborales recibidas en contra del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán que tuvieron sentencia condenatoria por despido injustificado y otras prestaciones laborales durante el período de tiempo 2008-2014, especificando el número de sentencias emitidas por año. 4. El número de demandas laborales recibidas en contra del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán que tuvieron sentencia absolutoria por despido injustificado y otras prestaciones laborales durante el período de tiempo 2008-2014, especificando el número de sentencias emitidas por año. 5. El número de amparos laborales presentados por trabajadores del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán durante el período de tiempo 2008-2014, señalando el número de amparos por año. 6. El número de demandas recibidas en contra del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán que se encuentren pendientes de resolución.

OTRA INFORMACIÓN QUE PERMITA SU LOCALIZACIÓN PRECISA
Rocla Valdez G.

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

AV. TATA VASCO NO. 80 - COL. VASCO DE QUIROGA C.P.

NOTIFICACIÓN DE INICIO

En la ciudad de Morelia, Michoacán, siendo las 10:27 (diez horas y veintisiete minutos) del día 29 (veintinueve) de enero del año 2015 (dos mil quince), el suscrito: Paola Valdez Castro, encargado de la Ventanilla para el Acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán de Ocampo, hago saber al C. LUCERO GÓMEZ ALVARADO que, en términos del Artículo 37 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, la respuesta a la solicitud de información que presentó ante esta entidad y que fue registrada bajo el número de folio si-74-2015, le será entregada a los 10 días hábiles siguientes, contados a partir del día siguiente hábil de la presente comunicación, para lo cual deberá comparecer ante esta Ventanilla para el Acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán de Ocampo personalmente en los horarios de oficina o le será remitida al correo electrónico que haya proporcionado. Por otro lado, hago de su conocimiento que aquella información que requiere y no se encuentre en los casos previstos por los artículos 44, 45 y 53 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 28 fracciones XIII(incisos A, B, C y D) y IX de la Ley de Ingresos del Estado de Michoacán de Ocampo para el Ejercicio Fiscal del año 2015, serán los siguientes: por reproducción de información, mediante la expedición de copias simples o mediante impresión de archivos electrónicos, que proporciones a los solicitantes, las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo: A) Copias en hoja tamaño carta u oficio \$ 1.00 (un peso m.n); B) Impresiones en hoja tamaño carta u oficio \$3.00 (tres pesos m.n); C) Información digitalizada que se entregue en dispositivo magnético, por cada hoja digitalizada \$1.00 (un peso m.n); C) Información en Dispositivo CD o DVD \$ 14.00 (catorce pesos 00/10 m.n.); Por cada certificación: la suma de \$41.00 (cuarenta y un pesos 00/100 m.n.); para el caso de envío de información pública, se aplicarán los supuestos de la citada legislación.

Paola Valdez Castro
Paola Valdez C.

Oficio N° JLCA/066/2015.

ASUNTO. Respuesta solicitud de información.

Morelia, Michoacán, a 12 de febrero de 2015.

C. LUCERO GÓMEZ ALVARADO.

PRESENTE.

Con fundamento legal en los artículos 1°, 3°, 4°, 5°, 8°, 9°, 28, 29, y 37, de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, y en atención a la solicitud de información presentada con fecha 29 de enero de 2015, registrada bajo el folio número si-74-2015, relativa a: *"1. El número de demandas laborales recibidas en contra del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán por despido injustificado durante el período de tiempo 2008-2014, especificando el número de demandas recibidas por año. 2. El número de demandas laborales recibidas en contra del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán por solicitud de prestaciones laborales durante el período de tiempo 2008-2014, especificando el número de demandas recibidas por año. 3. El número de demandas laborales recibidas en contra del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán que tuvieron sentencia condenatoria por despido injustificado y otras prestaciones laborales durante el período de tiempo 2008-2014, especificando el número de sentencias emitidas por año. 4. El número de demandas laborales recibidas en contra del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán que tuvieron sentencia absolutoria por despido injustificado y otras prestaciones laborales durante el período de tiempo 2008-2014, especificando el número de sentencias emitidas por año. 5. El número de amparos laborales presentados por trabajadores del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán durante el período de tiempo 2008-2014, señalando el número de amparos por año. 6. El número de demandas recibidas en contra del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán que se encuentren pendientes de resolución,"* esta entidad procedió al análisis de los registros públicos que posee y emite la siguiente respuesta: en archivo

anexo al presente oficio, se envía la información solicitada, consistente en una foja útil.

Así mismo, se le notifica que puede interponer recurso de revisión contra esta resolución administrativa, dentro del plazo de 10 diez días hábiles contados a partir de la fecha en que surta efecto la presente notificación, atento a lo dispuesto en el artículo 103 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo.

ATENTAMENTE.



Lic. Rodolfo Rafael Calderón Silva.

Presidente de la Junta
Local de Conciliación y Arbitraje.



**Junta Local de Conciliación
y Arbitraje del Estado
Gobierno del Estado de Michoacán
2012 - 2015**



Respuesta solicitud de información si-74-2015 desglosada por año

Solicitud	Año						Total
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1. El número de demandas laborales recibidas en contra del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán por despido injustificado	0	0	1	0	3	3	1
2. El número de demandas laborales recibidas en contra del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán por solicitud de prestaciones laborales	0	0	1	0	3	3	1
3. El número de demandas laborales recibidas en contra del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán que tuvieron sentencia condenatoria por despido injustificado y otras prestaciones laborales	0	0	0	0	0	0	0
4. El número de demandas laborales recibidas en contra del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán que tuvieron sentencia absolutoria por despido injustificado y otras prestaciones laborales	0	0	0	0	1	0	0
5. El número de amparos laborales presentados por trabajadores del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán	0	0	0	0	1	3	0
6. El número de demandas recibidas en contra del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán que se encuentren pendientes de resolución	0	0	0	0	2	3	1

ANEXO 5 CONTRATO LABORAL

1/4

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, EN TERMINOS DEL ARTICULO 4º, FRACCIÓN TERCERA Y 7ª DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIOS DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO Y SUS MUNICIPIOS, QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE REPRESENTADO POR SU TITULAR POR EL LIC. A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE Y POR LA OTRA EL C. QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ "EL TRABAJADOR"; CONTRATO QUE SE SUJETA AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAÚSULAS:

DECLARACIONES

I.- DE LA "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE"

- Plasmar las facultades con las que cuenta la dependencia para suscribir el presente contrato, de conformidad con los artículos, primeramente de la Constitución Política del Estado de Michoacán de Ocampo; artículos de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo y artículos en su caso de los decretos de creación que tuvo el Ejecutivo del Estado.
- Que es necesario contratar a personal con perfil de trabajador temporal, para que preste sus servicios con la categoría de Inspector de la COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE señala como su domicilio para todos los efectos legales el ubicado AV. MICHOACAN N° 649 COL. LAS FLORES MORELIA, MICH.

II.- "EL TRABAJADOR"

- Que tiene el nombre de de Nacionalidad MEXICANA, originario de NUEVA ITALIA, MICHOACAN y vecino de la calle JRELIA, MICH mismo que señala para todos efectos y fines legales del presente contrato, estado civil CASADA, de 27 años de edad, originario de MICHOACAN, con capacidad para contratarse y obligarse a prestar sus servicios personales bajo la dirección y dependencia de la persona denominada o designada por la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE". Manifestando en este acto estar consciente que la persona que la contrata necesita de sus servicios solamente por tiempo determinado y con carácter de eventual, a partir del día 01 JULIO 2012 al día 31 DE AGOSTO del año en curso.
- En este acto se manifiesta que tengo la responsabilidad como trabajador eventual de notificar por escrito a la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE" cualquier cambio de domicilio, por lo que en caso de omitirlo, se me tendrá por señalando para todos los efectos legales a que haya lugar el mencionado en este contrato individual de trabajo por tiempo determinado.
- "EL TRABAJADOR" queda enterado de que si incurre en algunas de las causales contempladas en el artículo 38 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán y sus Municipios, en torno a la causas de la terminación de la relación de trabajo, libera de responsabilidad a la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE", tomando también lo establecido en el artículo 47 de la Supletoria Ley Federal del Trabajo, misma situación se observará si incumple en lo estipulado en la cláusula quinta de este contrato. Quedo enterado y obligado a reparar daños y perjuicios que llegará ocasionar por alguna de las causales que motive mi rescisión y que se encuentre contempladas dentro de los numerales referidos, así como en la cláusula quinta de este contrato.
- Bajo protesta de decir verdad manifiesto que cuento con la capacidad, experiencia y los conocimientos, para realizar con eficacia, eficiencia, honestidad, esmero, dedicación y cuidado apropiados la realización de los servicios personales materia de este contrato individual de trabajo por tiempo determinado. Así mismo no me encuentro inhabilitado por Autoridad alguna para prestar el servicio por el cual se me contrata.

Por lo anteriormente manifestado por las partes, reconociéndose mutuamente el carácter con que intervienen el presente contrato y para todos los efectos legales a que haya lugar acuerdan sujetarse al tenor de las siguientes:

CLAÚSULAS

PRIMERA.- "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE"

Contrata a " con categoría Inspector adscrito a la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE" con domicilio en la calle Madero y Yucatán N° 39 Col. Molino de Parras Morelia, Michoacán entiendo como la actividades la de la vigilancia, fiscalización de orden general de la dependencia, manejando fondos y valores de la propia Entidad y datos de estricta confidencialidad

SEGUNDA.- La vigencia del presente contrato individual de trabajo de por tiempo determinado será del periodo comprendido del 01 Julio al 31 de Agosto del año 2012, en consecuencia la duración será únicamente y exclusivamente por el tiempo determinado.

TERCERA.- "EL TRABAJADOR", se obliga a realizar sus actividades durante la vigencia del presente contrato individual de trabajo por tiempo determinado, bajo los principios emanados de la Ley en la Materia, contando además con la ética, profesionalidad, institucionalidad, eficiencia y eficacia, necesaria para el debido desempeño de su trabajo dentro de las oficinas ubicadas en la calle de la ciudad de Michoacán, o en cualquier parte del Estado de Michoacán de Ocampo, donde se le requiera los servicios por parte de la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE" por lo que el "EL TRABAJADOR", manifiesta su expresa aceptación y disponibilidad para laborar en cualquier parte a donde sea mandado o donde se le requiera para laborar en las condiciones del presente contrato. Para lo cual deberá rendir un informe mensual al titular de la dependencia en que labore donde haga constar todas las actividades que realizó en dicho periodo mensual.

CUARTA.- "EL TRABAJADOR", se obliga a lo expresamente pactado conforme a las disposiciones de la Ley en la Materia y la duración del mismo será la que se señala en la cláusula segunda por lo que al concluir el periodo de tiempo expresamente determinado, las partes contratantes lo darán por terminado con apoyo en los artículos 4° fracción III y 7° de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán y sus Municipios e igualmente por lo que contiene los artículos 35, 37 fracción I, 53 fracción I, III, y demás relativos de la Supletoria Ley Federal del Trabajo, sin responsabilidad de ninguna naturaleza para la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE". Lo anterior sin perjuicio de lo pactado en la Clausula Décima Cuarta

QUINTA.- Queda expresamente convenido que "EL TRABAJADOR", acatará en el desempeño de su trabajo toda las disposiciones, ordenes, circulares, memoradums, que dicte la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE" y los demás ordenamientos legales que le sean aplicables, además se compromete de no divulgar o comentar ninguna de las actividades que le sean encomendadas dentro de la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE" ya que las mismas tienen el carácter de confidencial, y de hacerlo "EL TRABAJADOR", será responsable ante la Autoridad Competente, llámesele civil, penal, laboral, administrativa o de cualquier otra índole, de los daños y perjuicios que ocasione por tal motivo a la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE"

SEXTA.- Igualmente "EL TRABAJADOR", se obliga a participar en todos los planes de capacitación y adiestramiento que la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE" le imparta para el mejor desarrollo de sus aptitudes y conocimientos, en relación con los trabajos para los cuales es contratado, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 35 fracción VI de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, durante la vigencia del presente contrato, "EL TRABAJADOR", deberá observar las medidas preventivas sobre los posibles riesgos de trabajo; los planes de capacitación y adiestramiento pueden ser dentro de la jornada laboral o según lo disponga la propia "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE"

SÉPTIMA.- "EL TRABAJADOR", cubrirá una jornada de 8 horas diarias, de lunes a viernes de cada semana, que comprenden de las 8:00 horas a las 16:00 horas, lo que constituye una semana de 40 horas y por cada cinco días de labores "EL TRABAJADOR", gozará de un descanso semanal de dos días con pago de salario íntegro, conviniéndose en que dicho descanso lo disfrutará preferentemente los días sábados y domingos de cada semana de la misma forma gozará de los días de descanso obligatorio con pago de salario íntegro como lo estipula el artículo 17, 21 y 23 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, comprendidos dentro de la vigencia y duración del presente contrato individual de trabajo por tiempo determinado.

OCTAVA.- "EL TRABAJADOR", no podrá laborar tiempo extraordinario sin autorización por escrito que previamente le otorgue la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE" por conducto de su Titular. "AMBAS PARTES", manifiestan que salvo dicha autorización expresa y por escrito queda prohibido laborar en las oficinas de la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE" laborar horas extras lo anterior con apoyo a la tesis de jurisprudencia:

Novena Época
Registro: 202832
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Jurisprudencia
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
III, Abril de 1996
Materia(s): Laboral
Tesis: I.5o T. J/4
Página: 242

HORAS EXTRAORDINARIAS, CARGA DE LA PRUEBA DE LAS, CUANDO SE PACTO AUTORIZACION PREVIA DEL PATRON PARA LABORARLAS.

En la hipótesis en que un contrato laboral aparezca cláusula relativa, a que no se puede laborar tiempo extraordinario sin el consentimiento del patrón, corresponde al peticionario evidenciar que solicitó la autorización, que ésta le fue concedida y que prestó servicios fuera de su horario normal, o bien, que su empleador le requirió esas faenas.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

NOVENA.- "EL TRABAJADOR" percibirá por la prestación de sus servicios a que se refiere este contrato, un salario mensual de \$ 7,924.00 (SIETE MIL NOVECIENTOS VEINTICUATRO PESOS 00/100 M.N.), menos deducciones legales correspondientes al Seguro Social, particularmente las que se refiere al Impuesto Sobre la Renta (ISR), cantidad que se le cubrirá en dos partes, por quincenas vencidas los días 15 y último de cada mes, en moneda de curso legal, en las oficinas de la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE" ubicadas en la calle. Quedando incluido en el mismo pago correspondiente a los días de descanso semanal, así como los días que correspondan a descanso obligatorios en término de Ley, durante la vigencia del presente contrato individual de trabajo por tiempo determinado. Obligándose "EL TRABAJADOR", a firmar y rubricar los recibos de pago y/o nómina respectivos.

DÉCIMA.- "EL TRABAJADOR", se obliga a lo expresamente contenido por el artículo 36 fracción I, II, IV, V, VI, VII y VIII de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, del mismo modo se obliga en los términos de la fracción X del artículo 134 de la Supletoria Ley Federal del Trabajo en el entendido de someterse a todos los reconocimientos y exámenes médicos que la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE" le indique.

DÉCIMA PRIMERA.- "EL TRABAJADOR", se obliga a observar y respetar las disposiciones del presente contrato, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, circulares, memorándums y demás disposiciones legales que existe en la, así como lo no previsto por este contrato individual de trabajo por tiempo determinado, mismo que se registró en lo previsto en la Supletoria Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA SEGUNDA.- "EL TRABAJADOR", está obligado a checar su tarjeta o firma las listas de asistencia o registrar digitalmente en los medios electrónicos establecidos en la Dependencia, Entidad Coordinación la entrada y salida de sus labores, por lo que el incumplimiento de este requisito significará falta injustificada a sus labores con el correspondiente descuento monetario. Así mismo queda convenido que "EL TRABAJADOR", no podrá ausentar de su centro de trabajo, durante su horario de labores, sin causa o motivo a las mismas o, sin la autorización expresa o escrita de su superior; en caso de contravención a lo pactado también será falta injustificada y por lo tanto también habrá correspondiente descuento monetario y en el caso de incurrir en el abandono de sus funciones públicas será causal de la rescisión automática del presente contrato individual de trabajo por tiempo determinado, sin responsabilidad para la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE".

La "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE", podrá descontar un día de salario por cada tres retardos en el término de treinta días naturales y se descontará el salario correspondiente, si el registro se efectúa entre los 15 y 30 minutos de entrada.

DÉCIMA TERCERA.- "EL TRABAJADOR", recibirá al término del presente contrato individual de trabajo por tiempo determinado su pago proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, en proporción al tiempo de duración del presente contrato individual de trabajo por tiempo determinado, por el tiempo de servicios efectivamente prestados, teniendo como base los días laborales de aguinaldo anual, así como el término que estipula el presente contrato por los días de vacaciones y un porcentaje de prima vacacional por cada seis meses y en caso de faltas injustificadas se deducirán del periodo de prestación de servicios, computables para fijar el pago de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, reduciéndosele el referido pago proporcionalmente. Tomando como base para efectos del cálculo del pago proporcional de aguinaldo de cuarenta días de salario anuales.

DÉCIMA CUARTA.- "AMBAS PARTES", convienen en que al vencimiento del término de vigencia estipulado en éste contrato individual de trabajo por tiempo determinado, se dará por terminada automáticamente la relación laboral y por concluido el presente contrato individual de trabajo por tiempo determinado que le dio origen, sin necesidad de aviso, ni de ningún otro requisito y cesando todos sus efectos de conformidad con el artículo 38 fracción III de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, así como el artículo 38 fracción III de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria. "EL TRABAJADOR", reconoce que si con anterioridad llegó a prestar servicios personales al Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo, en cualquiera de sus dependencias y/o entidades que lo conforman, dicha relación laboral quedó terminada por mutuo consentimiento y sin responsabilidad para ninguna de las partes, por lo que únicamente subsiste la relación laboral del presente contrato, durante su vigencia.

DÉCIMA QUINTA.- "EL TRABAJADOR", En caso de que el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión establecidas en el artículo 38 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, o bien, del artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo aplicado en forma supletoria, así como no cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo 134 de la misma Supletoria Ley La "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE" podrá dar por rescindido el presente contrato individual de trabajo por tiempo determinado, sin responsabilidad alguna para ésta, misma situación se observará si el trabajador incumple en lo estipulado en la cláusula tercera de este contrato individual de trabajo por tiempo determinado, quedando en todo caso "EL TRABAJADOR", obligado a reparar daños y perjuicios que llegará a ocasionar por algunas de las causales que motive su rescisión y que se encuentre contemplada dentro de los artículos antes referidos, así como en la cláusula tercera de este contrato individual de trabajo por tiempo determinado.

DÉCIMA SEXTA.- En caso de surgir alguna controversia, conflicto, desavenencia, desacuerdo, con motivo de la aplicación del presente contrato individual de trabajo por tiempo determinado, las partes se someten a la competencia jurisdiccional del H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán, con domicilio en la calle de la Batalla de la Angostura número 49, colonia Chapultepec Norte de esta Ciudad de Morelia, Michoacán.

LEÍDO QUE FUE POR LAS PARTES PERSONALMENTE Y ENTERADOS DE SU CONTENIDO, VALOR Y FUERZA LEGAL, LO RATIFICAN Y FIRMAN AL CALCE Y MARGEN PARA SU CONSTANCIA LEGAL, EN LA CIUDAD DE MICHOACÁN, EL DÍA 02 DE JULIO DEL AÑO 2012.

"LA COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE"

"EL TRABAJADOR"

LIC.

Vo.Bo. Consejería Jurídica Gobierno del Estado.

ANEXO 6 CONTRATO LABORAL

1/4

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 4º, FRACCIÓN TERCERA Y 7ª DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO Y SUS MUNICIPIOS, QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE REPRESENTADO POR SU TITULAR POR EL LIC. _____ A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE Y POR LA OTRA EL C. _____ QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ "EL TRABAJADOR"; CONTRATO QUE SE SUJETA AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAÚSULAS:

DECLARACIONES

I.- DE LA "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE"

- Plasmar las facultades con las que cuenta la dependencia para suscribir el presente contrato, de conformidad con los artículos, primeramente de la Constitución Política del Estado de Michoacán de Ocampo; artículos de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo y artículos en su caso de los decretos de creación que tuvo el Ejecutivo del Estado.
- Que es necesario contratar a personal con perfil de trabajador temporal, para que preste sus servicios con la categoría de Inspector de la COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE señala como su domicilio para todos los efectos legales el ubicado AV. MICHOACÁN N° 649 COL. LAS FLORES MORELIA, MICH.

II.- "EL TRABAJADOR"

- Que tiene el nombre de _____ de Nacionalidad MEXICANA, originario de NUEVA ITALIA, MICHOACAN y vecino de la calle / _____ MICH. mismo que señala para todos efectos y fines legales del presente contrato, estado civil CASADA, de 27 años de edad, R.F.C. _____ originario de _____ MICHOACAN, con capacidad para contratarse y obligarse a prestar sus servicios personales bajo la dirección y dependencia de la persona denominada o designada por la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE". Manifestando en este acto estar consiente que la persona que la contrata necesita de sus servicios solamente por tiempo determinado y con carácter de eventual, a partir del día 01 MAYO 2012 al día 30 JUNIO del año en curso.
- En este acto se manifiesta que tengo la responsabilidad como trabajador eventual, de notificar por escrito a la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE" cualquier cambio de domicilio, por lo que en caso de omitirlo, se me tendrá por señalando para todos los efectos legales a que haya lugar el mencionado en este contrato individual de trabajo por tiempo determinado.
- "EL TRABAJADOR" queda enterado de que si incurre en algunas de las causales contempladas en el artículo 38 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán y sus Municipios, en torno a la causas de la terminación de la relación de trabajo, libera de responsabilidad a la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE", tomando también lo establecido en el artículo 47 de la Supletoria Ley Federal del Trabajo, misma situación se observará si incumplió en lo estipulado en la cláusula quinta de este contrato. Quedo enterado y obligado a reparar daños y perjuicios que llegará ocasionar por alguna de las causales que motive mi rescisión y que se encuentre contempladas dentro de los numerales referidos, así como en la cláusula quinta de este contrato.
- Bajo protesta de decir verdad manifiesto que cuento con la capacidad, experiencia y los conocimientos, para realizar con eficacia, eficiencia, honestidad, esmero, dedicación y cuidado apropiados la realización de los servicios personales materia de este contrato individual de trabajo por tiempo determinado. Así mismo no me encuentro inhabilitado por Autoridad alguna para prestar el servicio por el cual se me contrata.

Por lo anteriormente manifestado por las partes, reconociéndose mutuamente el carácter con que intervienen el presente contrato y para todos los efectos legales a que haya lugar acuerdan sujetarse al tenor de las siguientes:

CLAÚSULAS

PRIMERA.- "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE"

Contrata a "_____ con categoría Inspector adscrito a la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE" con domicilio en la calle Madero y Yucatán N° 39 Col. Molino de Parras Morelia, Michoacán entiendo como actividades la de vigilancia, fiscalización de orden general dentro de la dependencia, manejando fondos y valores de la propia Entidad y datos de estricta confidencialidad

SEGUNDA.- La vigencia del presente contrato individual de trabajo de por tiempo determinado será del periodo comprendido del 01 mayo al 30 de junio del año 2012, en consecuencia la duración será únicamente y exclusivamente por el tiempo determinado.

TERCERA.- "EL TRABAJADOR", se obliga a realizar sus actividades durante la vigencia del presente contrato individual de trabajo por tiempo determinado, bajo los principios emanados de la Ley en la Materia, contando además con la ética, profesionalidad, institucionalidad, eficiencia y eficacia, necesaria para el debido desempeño de su trabajo dentro de las oficinas ubicadas en la calle Madero y Yucatán N° 39 Col. Molino de Parras, Morelia, Michoacán de la ciudad de Michoacán, o en cualquier parte del Estado de Michoacán de Ocampo, donde se le requiera los servicios por parte de la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE" por lo que el "EL TRABAJADOR", manifiesta su expresa aceptación y disponibilidad para laborar en cualquier parte a donde sea mandado o donde se le requiera para laborar en las condiciones del presente contrato. Para lo cual deberá rendir un informe mensual al titular de la dependencia en que labore donde haga constar todas las actividades que realizó en dicho periodo mensual.

CUARTA.- "EL TRABAJADOR", se obliga a lo expresamente pactado conforme a las disposiciones de la Ley en la Materia y la duración del mismo será la que se señala en la cláusula segunda por lo que al concluir el periodo de tiempo expresamente determinado, las partes contratantes lo darán por terminado con apoyo en los artículos 4° fracción III y 7° de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán y sus Municipios e igualmente por lo que contiene los artículos 35, 37 fracción I, 53 fracción I, III, y demás relativos de la Supletoria Ley Federal del Trabajo, sin responsabilidad de ninguna naturaleza para la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE". Lo anterior sin perjuicio de lo pactado en la Cláusula Décima Cuarta

QUINTA.- Queda expresamente convenido que "EL TRABAJADOR", acatará en el desempeño de su trabajo todas las disposiciones, ordenes, circulares, memorandums, que dicte la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE" y los demás ordenamientos legales que le sean aplicables, además se compromete de no divulgar o comentar ninguna de las actividades que le sean encomendadas dentro de la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE" ya que las mismas tienen el carácter de confidencial, y de hacerlo "EL TRABAJADOR", será responsable ante la Autoridad Competente, llámesele civil, penal, laboral, administrativa o de cualquier otra índole, de los daños y perjuicios que ocasione por tal motivo a la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE"

SEXTA.- Igualmente "EL TRABAJADOR", se obliga a participar en todos los planes de capacitación y adiestramiento que la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE" le imparta para el mejor desarrollo de sus aptitudes y conocimientos, en relación con los trabajos para los cuales es contratado, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 35 fracción VI de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, durante la vigencia del presente contrato, "EL TRABAJADOR", deberá observar las medidas preventivas sobre los posibles riesgos de trabajo; los planes de capacitación y adiestramiento pueden ser dentro de la jornada laboral o según lo disponga la propia "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE"

SÉPTIMA.- "EL TRABAJADOR", cubrirá una jornada de 8 horas diarias, de lunes a viernes de cada semana, que comprenden de las 8:00 horas a las 16:00 horas, lo que constituye una semana de 40 horas y por cada cinco días de labores "EL TRABAJADOR", gozará de un descanso semanal de dos días con pago de salario íntegro, conviniéndose en que dicho descanso lo disfrutará preferentemente los días sábados y domingos de cada semana de la misma forma gozará de los días de descanso obligatorio con pago de salario íntegro como lo estipula el artículo 17, 21 y 23 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, comprendidos dentro de la vigencia y duración del presente contrato individual de trabajo por tiempo determinado.

OCTAVA.- "EL TRABAJADOR", no podrá laborar tiempo extraordinario sin autorización por escrito que previamente le otorgue la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE" por conducto de su Titular. "AMBAS PARTES", manifiestan que salvo dicha autorización expresa y por escrito queda prohibido laborar en las oficinas de la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE" laborar horas extras lo anterior con apoyo a la tesis de jurisprudencia:

Novena Época
Registro: 202632
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Jurisprudencia
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
III, Abril de 1996
Materia(S): Laboral
Tesis: 15o.T.J/4
Página: 242

HORAS EXTRAORDINARIAS, CARGA DE LA PRUEBA DE LAS, CUANDO SE FACTO AUTORIZACION PREVIA DEL PATRON PARA LABORARLAS.

En la hipótesis en que un contrato laboral aparezca cláusula relativa, a que no se puede laborar tiempo extraordinario sin el consentimiento del patrón, corresponde al peticionario evidenciar que solicitó la autorización, que ésta le fue concedida y que prestó servicios fuera de su horario normal, o bien, que su empleador le requirió esas faenas.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

NOVENA.- "EL TRABAJADOR" percibirá por la prestación de sus servicios a que se refiere este contrato, un salario mensual de \$ 5,431.00 (CINCO MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y UN PESOS 00/100 M.N.), menos deducciones legales correspondientes al Seguro Social, particularmente las que se refiera al Impuesto Sobre la Renta (ISR), cantidad que se le cubrirá en dos partes, por quincenas vencidas los días 15 y último de cada mes, en moneda de curso legal, en las oficinas de la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE" ubicadas en la calle Madero y Yucatán N° 39 Col. Molino de Parras Morelia, Michoacán. Quedando incluido en el mismo pago correspondiente a los días de descanso semanal, así como los días que correspondan a descanso obligatorios en término de Ley, durante la vigencia del presente contrato individual de trabajo por tiempo determinado. Obligándose "EL TRABAJADOR", a firmar y rubricar los recibos de pago y/o nómina respectivos.

DÉCIMA.- "EL TRABAJADOR", se obliga a lo expresamente contenido por el artículo 36 fracción I, II, IV, V, VI, VII y VIII de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, del mismo modo se obliga en los términos de la fracción X del artículo 134 de la Supletoria Ley Federal del Trabajo en el entendido de someterse a todos los reconocimientos y exámenes médicos que la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE" le indique.

DÉCIMA PRIMERA.- "EL TRABAJADOR", se obliga a observar y respetar las disposiciones del presente contrato, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, circulares, memorándums y demás disposiciones legales que existe en la así como lo no previsto por este contrato individual de trabajo por tiempo determinado, mismo que se registró en lo previsto en la Supletoria Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA SEGUNDA.- "EL TRABAJADOR", está obligado a checar su tarjeta o firma las listas de asistencia o registrar digitalmente en los medios electrónicos establecidos en la Dependencia, Entidad Coordinación la entrada y salida de sus labores, por lo que el incumplimiento de este requisito significará falta injustificada a sus labores con el correspondiente descuento monetario. Así mismo queda convenido que "EL TRABAJADOR", no podrá ausentar de su centro de trabajo, durante su horario de labores, sin causa o motivo a las mismas o, sin la autorización expresa o escrita de su superior, en caso de contravención a lo pactado también será falta injustificada y por lo tanto también habrá correspondiente descuento monetario y en el caso de incurrir en el abandono de sus funciones públicas será causal de la rescisión automática del presente contrato individual de trabajo por tiempo determinado, sin responsabilidad para la "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE"

La "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE", podrá descontar un día de salario por cada tres retardos en el término de treinta días naturales y se descontará el salario correspondiente, si el registro se efectúa entre los 15 y 30 minutos de entrada.

DÉCIMA TERCERA.- "EL TRABAJADOR", recibirá al término del presente contrato individual de trabajo por tiempo determinado su pago proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, en proporción al tiempo de duración del presente contrato individual de trabajo por tiempo determinado, por el tiempo de servicios efectivamente prestados, teniendo como base los días laborales de aguinaldo anual, así como el término que estipula el presente contrato por los días de vacaciones y un porcentaje de prima vacacional por cada seis meses y en caso de faltas injustificadas se deducirán del periodo de prestación de servicios, computables para fijar el pago de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, reduciéndosele el referido pago proporcionalmente. Tomando como base para efectos del cálculo del pago proporcional de aguinaldo de cuarenta días de salario anuales.

DÉCIMA CUARTA.- "AMBAS PARTES", convienen en que al vencimiento del término de vigencia estipulado en éste contrato individual de trabajo por tiempo determinado, se dará por terminada automáticamente la relación laboral y por concluido el presente contrato individual de trabajo por tiempo determinado que le dio origen, sin necesidad de aviso, ni de ningún otro requisito y cesando todos sus efectos de conformidad con el artículo 38 fracción III de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, así como el artículo 53 fracción III de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria. "EL TRABAJADOR", reconoce que si con anterioridad llegó a prestar servicios personales al Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo, en cualquiera de sus dependencias y/o entidades que lo conforman, dicha relación laboral quedó terminada por mutuo consentimiento y sin responsabilidad para ninguna de las partes, por lo que únicamente subsiste la relación laboral del presente contrato, durante su vigencia.

DÉCIMA QUINTA.- "EL TRABAJADOR", En caso de que el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión establecidas en el artículo 38 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, o bien, del artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo aplicado en forma supletoria, así como no cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo 134 de la misma Supletoria Ley. La "COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE" podrá dar por rescindido el presente contrato individual de trabajo por tiempo determinado, sin responsabilidad alguna para ésta, misma situación se observará si el trabajador incumple en lo estipulado en la cláusula tercera de este contrato individual de trabajo por tiempo determinado, quedando en todo caso "EL TRABAJADOR", obligado a reparar daños y perjuicios que llegará a ocasionar por algunas de las causales que motive su rescisión y que se encuentre contemplada dentro de los artículos antes referidos, así como en la cláusula tercera de este contrato individual de trabajo por tiempo determinado.

DÉCIMA SEXTA.- En caso de surgir alguna controversia, conflicto, desavenencia, desacuerdo, con motivo de la aplicación del presente contrato individual de trabajo por tiempo determinado, las partes se someten a la competencia jurisdiccional del H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán, con domicilio en la calle de la Batalla de la Angostura número 49, colonia Chapultepec Norte de esta Ciudad de Morelia, Michoacán.

LEÍDO QUE FUE POR LAS PARTES PERSONALMENTE Y ENTERADOS DE SU CONTENIDO, VALOR Y FUERZA LEGAL, LO RATIFICAN Y FIRMAN AL CALCE Y MARGEN PARA SU CONSTANCIA LEGAL, EN LA CIUDAD DE MICHOACÁN, EL DÍA 02 MAYO DEL AÑO 2012.

"LA COMISION COORDINADORA DEL TRANSPORTE"

"EL TRABAJADOR"

LIC.

Vo.Bo. Consejería Jurídica Gobierno del Estado.

ANEXO 7 ENCUESTA

81

OBJETIVO: La presente encuesta que está apunto de contestar es anónima y realizada con fines académicos, el propósito es analizar si los trabajadores eventuales y de confianza al servicio del Gobierno del Estado de Michoacán, tienen conocimiento de sus Derechos Humanos Laborales y si sienten o han sentido alguna vez un menoscabo a sus derechos laborales por parte del Estado en su carácter de Patrón.

Instrucciones: Marque con un (X) la respuesta que considere correcta y conteste con letra de molde las preguntas abiertas.

1. ¿Cuánto tiempo lleva usted laborando para el Gobierno del Estado de Michoacán?
De 1- 6 meses () De 7 meses a 1 año () De 1 año a 3 años () Mas de 3 años (X)
2. ¿Cómo es la relación laboral con su dependencia?
Con contrato (X) Sin Contrato ()
3. En caso de que haya firmado contrato ¿por qué periodo lo firmó?
Tiempo determinado (X) señale cuanto tiempo 6 meses ..
Tiempo Indeterminado () No aplica ()
4. En caso de contar con contrato por tiempo determinado ¿Cuántos contratos ha firmado en el tiempo que ha laborado para el Gobierno del Estado?
1-2 contratos () 3-5 contratos () Más de 5 contratos (X) Desconozco ()
5. ¿Cuenta usted con su contrato laboral en original o copia?
Si () No (X) señale los motivos no me pasó de copia aunque lo solicité
No aplica ()
6. Conoce usted ¿Cuáles son sus derechos humanos laborales?
Si (X) No () Algunos ()
7. En el tiempo laborado ¿Ha contado con seguridad social IMSS o ISSSTE por parte del Gobierno del Estado?
Si (X) No () Desconozco ()
8. En caso de contar con seguridad social por parte del Gobierno del Estado ¿cotiza para algún crédito hipotecario por parte del gobierno del estado?
Si () No (X) señale los motivos _____
Desconozco ()
9. Considera usted que cuando hay cambio de Gobierno en el Estado, ¿existe discriminación entre los trabajadores al servicio del gobierno del estado, eventuales y de confianza por motivos de afinidad partidista?
Si (X) No () Desconozco ()
- 10.- ¿Qué tan estable considera que es el empleo de un trabajador al Servicio del Gobierno del Estado de Michoacán?
Estable () Poco estable () Inestable (X)
11. ¿Considera que durante el tiempo laborado para el Gobierno del Estado de Michoacán, ha sido violentado alguno de sus derechos laborales?
Si (X) mencione alguno: solo en meses al poder de quien etc. No ()
No lo sé ()
- 12.- Si usted fuera despedido ¿Demandaría al Gobierno del Estado de Michoacán?
Si ()
No ()
No lo sé (X)
13. ¿Considera usted que el Gobierno del Estado genera políticas públicas de empleo para garantizar los derechos humanos laborales de sus trabajadores?
Si genera () genera algunas () lo olvida () Desconoce (X)

ANEXO 8

INFORME FINAL DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA

UNIVERSO DE ESTUDIO: Trabajadores burocráticos del estado de Michoacán.

CATEGORÍA DE ANÁLISIS: Trabajadores Burocráticos Temporales y de Confianza del Estado de Michoacán.

El resultado de la encuesta que a continuación se presenta fue aplicado a un total de 100 trabajadores entre los que se encuentran temporales y de confianza al servicio del gobierno del estado de Michoacán, de un total de trece preguntas, las respuestas fueron las siguientes:

1. ¿Cuánto tiempo lleva usted laborando para el gobierno del Estado de Michoacán?

De 1- 6 meses (6%) De 7 meses a 1 año (14%) De 1 año a 3 años (58%) Más de 3 años (22%)



Análisis del resultado

El resultado que nos arroja la pregunta marcado con número uno, resulta sumamente interesante y relevante para la investigación, esto debido a que poco más del 50% de los trabajadores encuestados afirmaron tener de 1 a 3 años laborando para el Gobierno del Estado, lo que podría traducirse a trabajadores que se incorporaron a laborar en el periodo de gobierno de la administración del Gobernador Fausto Vallejo Figueroa en el año 2012, confirmando el hecho de que los trabajadores burocráticos, aparentemente no generan antigüedad en el empleo

e ingresan en los periodos post-electorales, dependiendo del grupo político al que pertenecen, ya que solo el 22% de los encuestados tienen más de 3 años laborando afirmando que han intercedido terceras personas para salvaguardar su empleo.

2. ¿Cómo es la relación laboral con su dependencia?

Con contrato (86%) Sin contrato (14%)



Análisis del resultado

El resultado que arrojó la pregunta anterior, resulta importante para el desarrollo de la investigación, toda vez que gobierno del estado de Michoacán sí celebra contratos laborales con sus trabajadores como cualquier otro patrón con sus trabajadores, afirmando 86% de los encuestados que tienen una relación laboral por contrato, sin embargo hay un 14% de los encuestados que no tienen contrato, sin especificar el tipo de relación laboral que tienen, lo cual significa un foco rojo.

3. En caso de que haya firmado contrato ¿por qué periodo lo firmó?

4. Tiempo Determinado (79%) Tiempo Indeterminado (6%) No aplica (15%)

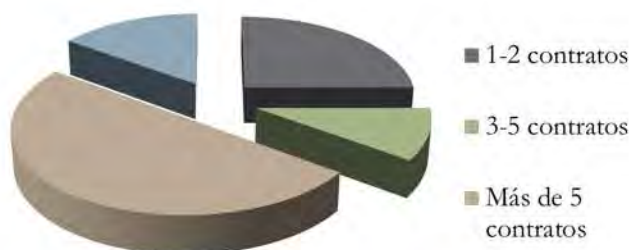


Análisis del resultado

El resultado que arroja esta pregunta, nos deja claramente definido el tipo de relación laboral que tienen los trabajadores temporales y de confianza al servicio del gobierno de estado de Michoacán, de tal suerte que si se firman los contratos laborales, pero en su mayoría con un 79% de los trabajadores, lo firman por tiempo determinado, señalando la duración de 3 y 6 meses, lo cual podría suponer el hecho de que se pretende no generar antigüedad en el empleo, resulta útil para la investigación por considerarse que no hay certeza en la continuidad del trabajo, esto debido a que los contratos laborales son elaborados por muy poco tiempo.

5. En caso de contar con contrato por tiempo determinado ¿cuántos contratos lleva firmados en el tiempo que lleva laborando?

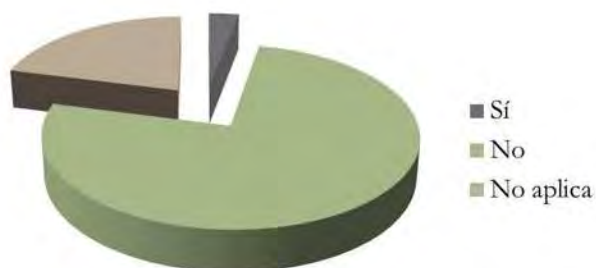
1-2 contratos (25%) 3-5 contratos (10%) Más de 5 contratos (50%) Desconozco (15%)



Análisis del resultado

Se considera de gran importancia el resultado que arroja esta pregunta, primeramente por que se relaciona con los anteriores cuestionamientos y fortalece la hipótesis de que el gobierno del estado, por medio de sus representantes de recursos humanos, pretenden que los trabajadores no generen antigüedad en el empleo y en segundo lugar se demuestra la poca estabilidad laboral, si bien es cierto los contratos son por tiempo determinado, estos son firmados solo entre 3 y seis meses y el 50% de los encuestados a firmado más de 5 contratos laborales, sin embargo no todos corren con la suerte de que su contrato sea renovado, lo que legalmente debe elevarse a contrato por tiempo indeterminado, demostrando una clara violación a sus derechos laborales.

6. ¿Cuenta usted con su contrato laboral en original o copia?
 Sí (3%) No (76%) señale los motivos_____ No aplica (21%)





Análisis del resultado

Las respuestas en un 76% de los trabajadores, afirmando que si bien es cierto firman contrato laboral por tiempo determinado, no cuentan con el mismo, no se les facilita o se les niega a quienes lo solicitan, demuestra una clara violación laboral, señalando también los encuestados que quienes tienen en sus manos su contrato en copia simple, ha sido porque se han organizado con sus compañeros trabajadores para sacarlo de manera clandestina, y que en voz de los encargados de recursos humanos han escuchado que no tiene validez, debido a que no cuenta con la firma del patrón, la ley establece que los contratos laborales deben entregarse por duplicado, con copia para el patrón y para el trabajador y firmado debidamente por ambos, en este supuesto el gobierno del estado hace caso omiso y deja en estado de indefensión a los trabajadores que en algún momento necesiten hacer uso de el para algún trámite legal o simplemente para tener certeza jurídica del acto realizado.

7. Conoce usted ¿Cuáles son sus derechos humanos laborales?

Sí (15%) No (4%) Algunos (81%)



Análisis del resultado

Esto refleja que los trabajadores burocráticos desconocen en su mayoría los derechos que tienen en su calidad de trabajador lo que significa que más de la mitad de los trabajadores burocráticos conocen solo una parte de los derechos laborales, por lo que no puede exigirse algo que se desconoce y en gran medida el desconocimiento es el origen para permitir dichos abusos, esta pregunta tiene relación directa con el tema de investigación, ya que puede utilizarse precisamente para demostrar que no existe información suficiente, los trabajadores son un grupo vulnerable por su estado de necesidad, soportan e ignoran las violaciones que contra ellos son cometidos.

8. En el tiempo laborado ¿ha contado con seguridad social IMSS o ISSSTE por parte del gobierno del estado?

Sí (86%) No (9%) Desconozco (5%)

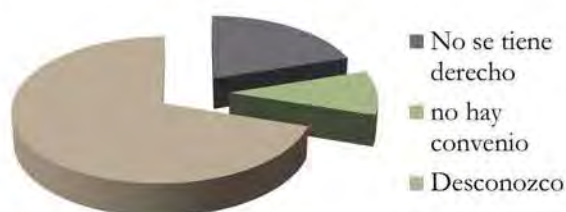


Análisis del resultado

Uno de los derechos humanos laborales más importantes, es el que se refiere a la seguridad social que beneficia tanto al trabajador como a sus familiares, en

este sentido, el 86% de los trabajadores cuentan con seguridad social, mientras que un 9% afirma no contar con ese derecho, violentando lo estipulado por la ley, el resultado de esta pregunta sirve para fortalecer la pregunta siguiente, para verificar si realmente se tiene el derecho a la seguridad social o solo se cuenta con servicio médico.

9. En caso de contar con seguridad social por parte del gobierno del estado
¿cotiza para algún crédito hipotecario por parte del gobierno del estado?
Sí (3%) No (77%) señale los motivos_____ Desconozco (20%)



Análisis del resultado

El resultado de esta pregunta, cumple con el objetivo de la pregunta número siete, se confirma que los trabajadores burocráticos, aparentemente cuentan con seguridad social, siendo esta una falacia en el sentido de que por más tiempo que

logren conservar su empleo, no podrán hacerse de una vivienda ya que no cotizan para ningún tipo de crédito hipotecario, señalando algunos trabajadores, que se les ha mencionado que gobierno del estado ha afirmado, no tener convenio con INFONAVIT o FOVISSSTE por lo que ve al personal eventual, sin saber a ciencia cierta en que consiste este convenio y mucho menos si aun así les hacen algún tipo de retención. Resulta de importancia para la investigación por que nuevamente se comprueba la hipótesis de que existe y han existido violaciones a los derechos humanos laborales.

10. Considera usted que cuando hay cambio de gobierno en el estado existe discriminación entre los trabajadores al servicio del gobierno del estado, temporales y de confianza por motivos de afinidad partidista?

Sí (78%) No (8%) Desconozco (14%)

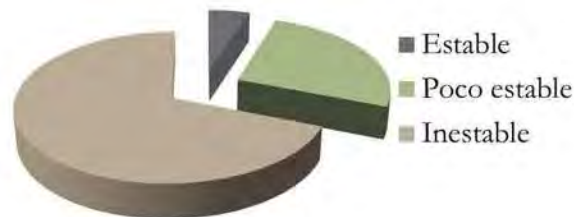


Análisis del resultado

Esta resulta una pregunta clave dentro del desarrollo de la investigación y cumple con lo esperado al señalar el 78% que consideran que sí existe discriminación por afinidad partidista dentro de los trabajadores al servicio del gobierno del estado, violentando el derecho humano a la igualdad y en el ámbito laboral el derecho humano a la igualdad y no discriminación es uno de los planteamientos del problema de la investigación, el cual resulta de gran utilidad debido a que no se está garantizando este derecho por parte del Estado.

11. ¿Qué tan estable considera que es el empleo de un trabajador al servicio del gobierno del estado de Michoacán?

Estable (5%) Poco estable (26%) Inestable (69%)



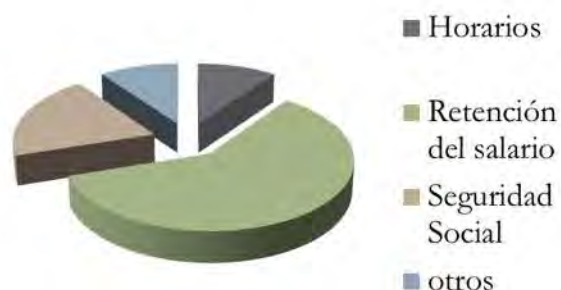
Análisis del resultado

Con un 69% de los encuestados que afirman que el trabajo es inestable y un 26% que afirman es poco estable, se demuestra que los trabajadores al servicio del gobierno de Estado, trabajan en un ambiente de incertidumbre, al señalar que no consideran que exista estabilidad laboral, derecho humano laboral por excelencia y por el que tanto se ha luchado. Resulta importante esta pregunta ya que puede ser relacionada con la información documental recabada, en la que señalan índices históricos de despidos en las administraciones de partidos políticos diferentes.

12. ¿Considera que durante el tiempo laborado para el gobierno del estado de Michoacán, ha sido violentado alguno de sus derechos laborales?

Sí (78%) mencione alguno_____ No (8%) No lo sé (14%)





Análisis del resultado

Se considera realmente grave que el 78% de los encuestados han resentido un menoscabo de sus derechos laborales y todavía resulta más lamentable el 14% que desconoce, los trabajadores que han considerado han sido violentados han coincidido que la retención del salario por la supuesta crisis financiera que vive el estado, es la violación que más recientes, así como la seguridad social y violaciones al contrato laboral, todo esto resulta importante y es de gran utilidad para la investigación, siendo que se demuestra una vez más la hipótesis de la investigación.

13. Si usted fuera despedido ¿Demandaría al gobierno del estado de Michoacán?

Sí (68%) No (9%) No lo sé (23%)

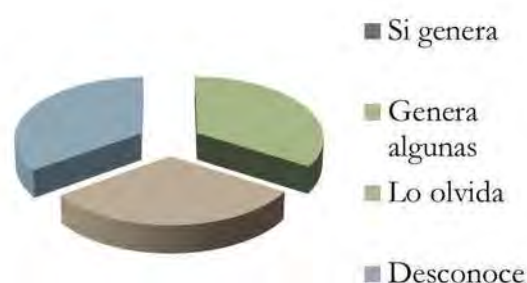


Análisis del resultado

Resulta importante que el 68% de los encuestados si demandaría y el 23% que no lo sabe podría significar un sí en un futuro, debido a que entre más aumenta el número de demandas contra el gobierno del Estado son más las posibilidades de que sean condenados y por ende a la perdida de capital de la cual se presume no dispone y que sin duda dadas las estadísticas consultadas condenaría al gobierno del estado a pagar las prestaciones y despidos que en ellas se soliciten.

14. ¿Considera usted que el gobierno del estado genera políticas públicas de empleo para garantizar los derechos humanos laborales de sus trabajadores?

Sí genera (0%) Genera algunas (34%) Lo olvida (31%) Desconoce (35%)



Análisis del resultado

Esta última pregunta, refleja que los de los encuestados consideran no ser de interés para el gobierno del estado pese a formar parte de su planilla de trabajadores, desconociendo si generan políticas públicas enfocados a ellos, esto sirve para demostrar la falta de interés y olvido que tiene el gobierno del estado para con sus trabajadores, pregonando un doble discurso en las campañas políticas, donde promueven el empleo y la defensa del mismo.

Informe final de resultados

Se puede concluir dados los datos que arrojaron las encuestas aplicadas a los trabajadores, que existe un común denominador, y es la falta de confianza en

la patronal, así como la inseguridad con la que viven y desempeñan sus labores, a sabiendas que no se encuentran respaldados y que el trabajo que desarrollan peligra en todo momento, no existe una manera para asegurar el empleo de ningún trabajador, salvo que el partido de oposición que llegue al poder no los despidan y evalúe su desempeño, también se concluye, que si han sido víctimas de violaciones a derechos laborales y que estos trabajadores llegado su momento actuaran frente a la autoridad competente pese a la desconfianza que se tiene del mismo órgano jurisdiccional.

En este sentido podemos concluir que la encuesta es favorable y de gran utilidad para la investigación que se desarrolla, ya que los datos obtenidos cumplen con el objetivo de la misma el cual es: analizar si los trabajadores temporales y de confianza al servicio del gobierno del estado de Michoacán de Ocampo, tienen conocimiento de sus derechos humanos laborales y si sienten o han sentido alguna vez un menoscabo a sus derechos laborales por parte del Estado en su carácter de patrón, comprobando que si han sido violentados, siguen siendo violentados y hay quienes ignoran si quiera que tienen ciertos derechos, se considera que la necesidad de trabajo es tan grande que muchos trabajadores hacen caso omiso a las violaciones de los que son víctimas.

Ha decir según los resultados de las encuestas de los trabajadores burocráticos, se concluye que para los trabajadores temporales y de confianza del gobierno del estado de Michoacán no existe el trabajo digno, bien remunerado y no cumple con los mínimos derechos humanos laborales.

ANEXO 9

Listado Tratados y Convenios Internacionales Laborales ratificados por México

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene el siguiente registro de los Tratados, acuerdos y convenios internacionales de los cuales México ha firmado y ratificado, y que son protectores de derechos humanos laborales como son:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Pacto Internacional de los derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional de derechos económicos sociales y culturales
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de los ocho convenios fundamentales México solo ha ratificado seis siendo los siguientes:
- Convenio sobre el Trabajo forzoso, número 29 de la OIT Adoptado el 28 de junio de 1930, en vigor el 1 de Mayo de 1932 y ratificado por México el 12 de Mayo de 1932
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, número 87, de OIT, adoptado el 9 de Julio de 1948, en vigor el 4 de Julio de 1950 y ratificado por México el 1 de Abril de 1950
- Convenio sobre igualdad de remuneración, número 100 de OIT, adoptado el 29 de junio de 1957, en vigor el 23 de Mayo de 1953 y ratificado por México el 23 de Agosto de 1952
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, número 105, adoptado el 25 de Junio de 1957, en vigor el 17 de Enero de 1959 y ratificado por México el 1 de Junio de 1959
- Convenio sobre la discriminación (empleo y Ocupación) número 111, adoptado el 25 de Junio de 1958, en vigor, el 15 de Junio de 1960 y ratificado por México el 11 de Septiembre de 1961
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, número 182, adoptado el 17 de junio de 1999, en vigor el 19 de Noviembre de 2000 y ratificado por México el 30 de Junio de 2000

Otros convenios de Organización Internacional del Trabajo ratificados por México

- Convenio número 8 Indemnización de desempleo por naufragio publicado en el Diario Oficial el 27 de Septiembre de 1937
- Convenio número 9 relativo a la Colocación de gente del mar publicado en el Diario Oficial el 6 de Febrero de 1939.
- Convenio número 11 relativo a los derechos de asociación y coalición de los trabajadores agrícolas, ratificado el 20 de Mayo de 1937, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de Septiembre de 1937,
- Convenio número 12 relativo a indemnización de los accidentes de trabajo en la agricultura, 1921, ratificado el 1 de noviembre de 1937 y publicado en el Diario Oficial del 31 de Diciembre de 1937
- Convenio número 13 relativo al Empleo de la cerusa en la pintura, ratificado el 7 de Enero de 1938, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 11 de Marzo de 1938
- Convenio número 14 relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales publicado en el Diario Oficial de la Federación de 16 de Marzo de 1938
- Convenio número 16 Examen médico obligatorio a menores empleados a bordo de los buques, ratificado el 9 de marzo de 1938 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de Abril de 1938
- Convenio número 17 relativo a la indemnización por accidentes de Trabajo, ratificado el 12 de Mayo de 1934 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el de 3 de Julio de 1935
- Convenio número 19 relativo a la Igualdad de trato entre trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo, ratificado el 12 de mayo de 1934 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 7 de Agosto de 1935
- Convenio número 21 relativo a la simplificación de la inspección de los emigrantes a bordo de los buques, ratificado el 9 de Marzo de 1938 y publicado en el Diario Oficial el 28 de Abril de 1938

- Convenio número 22 relativo al Contrato de enrolamiento de gente de mar , ratificado el 12 de Mayo de 1934 y publicado en el Diario Oficial el 6 de Agosto de 1935
- Convenio número 26 relativo al establecimiento de métodos para la aplicación de salarios mínimos, ratificado el 12 de mayo de 1934 y publicado en Diario Oficial el 9 de Agosto de 1935
- Convenio número 27 relativo a la Indicación del peso en los grandes fardos transportables por barco, ratificado el 12 de Abril de 1934 y publicado en el Diario Oficial el 12 de Agosto de 1935
- Convenio número 29 relativo al trabajo forzoso u obligatorio ratificado el 12 de abril de 1934, publicado en el Diario Oficial de la federación el 13 de Agosto de 1934
- Convenio número 30 relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, ratificado el 12 de Mayo de 1934 y publicado en el Diario Oficial de la federación el 10 de Agosto de 1935
- Convenio número 42 relativo a la indemnización de las enfermedades profesionales, ratificado el 20 de Mayo de 1937 y publicado el 25 de Septiembre de 1937
- Convenio número 43 relativo a las horas de trabajo; fabricación automática de vidrios, ratificado el 9 de Marzo de 1938 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de Abril de 1938
- Convenio número 45 relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos, ratificado el 21 de Febrero de 1938, en vigor el 21 de Abril de 1938
- Convenio número 49 relativo en la reducción de horas de Trabajo en fábricas de botella, ratificado el 21 de Febrero de 1938 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de Abril de 1938
- Convenio número 52 relativo a las vacaciones anuales pagadas, ratificado el 9 de Marzo de 1938 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de Abril de 1938

- Convenio número 53 relativo al mínimo de capacidad profesional de los capitanes y oficiales de la marina mercante, ratificado el 1 de Septiembre de 1939 y publicado en el Diario Oficial el 29 de Febrero de 1940
- Convenio número 54 relativo a las vacaciones anuales pagadas a la gente de mar, ratificado el 12 de Junio de 1942
- Convenio número 55 relativo a las obligaciones del armador en caso de enfermedad, accidente o muerte de la gente del mar, ratificado el 15 de Septiembre de 1939 y publicado en el Diario Oficial el 12 de Febrero de 1941
- Convenio número 56 relativo al seguro de enfermedad de la gente del mar, ratificado el 1 de Febrero de 1984 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Marzo de 1984 y su fe de erratas el 4 de Abril de 1984
- Convenio número 58 por el que se fija la Edad mínima de admisión el trabajo marítimo, ratificado el 18 de Julio de 1952 y publicado en el Diario Oficial el 3 de diciembre de 1948
- Convenio número 80 por el que se revisan parcialmente los convenios adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en sus 28 primeras reuniones, a fin de reglamentar el ejercicio futuro de ciertas funciones de cancillería, confiadas por dichos convenios al Secretario General de la Sociedad de las Naciones y de introducir las enmiendas complementarias, requeridas por la disolución de la Sociedad de las Naciones y por la enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado el 20 de Abril de 1948 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de julio de 1948
- Convenio número 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización, ratificado por México el 1 de Abril de 1950 y publicado el Diario Oficial de la Federación el 16 de Octubre de 1950
- Convenio número 90 relativo al trabajo nocturno de los menores de la Industria, ratificado el 20 de Junio de 1956 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de Julio de 1956

- Convenio número 95 relativo a la protección del salario, ratificado el 27 de Septiembre de 1955 y publicado en el diario oficial el 12 de Diciembre de 1955
- Convenio número 96 agencias retribuidas de colocación, ratificado el 1 de Marzo de 1991 y publicado el 31 de Mayo de 1991
- Convenio número 99 Fijación de salarios mínimos en la agricultura, ratificado el 23 de Agosto de 1952 y publicado en el Diario Oficial el 28 de Octubre de 1952
- Convenio número 100 igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor ratificado el 23 de Agosto de 1952 y publicado el 9 de Octubre de 1952
- Convenio numero 102 seguridad social, norma mínima, 1952. Ratificado el 12 de Octubre de 1961 y Publicado en el Diario Oficial del 31 de Diciembre de 1959
- Convenio número 105 abolición del Trabajo forzoso, ratificado el 1 de Junio de 1959 y publicado el 21 d Agosto del 59
- Convenio número 106 descanso semanal en el comercio y en las oficinas, ratificado el 1 de Junio de 1959 y publicado en el Diario Oficial el 21 de Agosto de 1959
- Convenio número 108 relativo a los documentos de identidad de la gente de mar, ratificado el 11 de Septiembre de 1961 y publicado en el Diario Oficial de 11 de Agosto de 1962
- Convenio número 109 sobre salarios, horas de trabajo y dotación, ratificado el 11 de Septiembre de 1961
- Convenio número 110 Condiciones de empleo en las plantaciones, ratificado el 20 de Junio de 1960 y publicado en el Diario Oficial el 14 de Septiembre de 1960
- Convenio número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación ratificado el 11 de Septiembre de 1961 y publicado el 11 de Agosto de 1962

- Convenio numero 112 Edad mínima de admisión de trabajo de pescadores, ratificado el 9 de Agosto de 1961 y publicado en el Diario Oficial el 25 de Octubre de 1962
- Convenio número 115 relativo a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, ratificado el 19 de Octubre de 1983 y publicado en el Diario Oficial el 23 de Enero de 1984.
- Convenio116 Revisión parcialmente de los convenios adoptados por la conferencia general de la OIT e sus 32 primeras reuniones a fin de unificar las disposiciones relativas a los convenios en vigor y memorias sobre aplicación de convenios. Ratificado el 3 de Noviembre de 1966
- Convenio número 118 relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social ratificado el 6 de Enero de 1978 y publicado el 15 de Febrero de 1978
- Convenio número 120 higiene en el comercio y en las oficinas, ratificado el 18 de Junio de 1968 y publicado en el Diario Oficial el 5 de Enero de 1966
- Convenio número 123 Edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas, ratificado el 29 de Agosto de 1968 y publicado en el Diario Oficial el 18 de Enero de 1968
- Convenio número 124 Examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos de las minas, ratificado el 29 de Agosto de 1968 y publicado en el Diario Oficial el 20 de Enero de 1968
- Convenio número 131 Fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, ratificado el 18 de Abril de 1973 y publicado en el Diario Oficial de 26 de Julio de 1973
- Convenio número 134 relativo a la prevención de los accidentes de trabajo de la gente del mar. Ratificado el 2 de mayo de 1974 y publicado en el Diario Oficial el 21 de Enero de 1975
- Convenio número 135 protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores de las empresas, ratificado el 2 de Mayo de 1974 6 publicado en el Diario Oficial el 21 de Enero de 1975

- Convenio número 140 relativo a la licencia pagada de estudios, ratificado el 17 de febrero de 1977 y publicada en Diario Oficial el 24 de Marzo de 1977
- Convenio número 141 Sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, ratificado el 28 de Junio de 1978 y publicado en el Diario Oficial el 4 de Diciembre de 1978
- Convenio número 142 Sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, ratificado el 28 de junio de 1978 y publicado en el Diario Oficial de 23 de Noviembre de 1978
- Convenio número 144 Sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, ratificado el 28 de Junio de 1978 y publicado en el Diario Oficial de 28 de Noviembre de 1978
- Convenio número 150 sobre la administración del trabajo: cometido, funciones y organización, ratificado el 10 de febrero de 1982 y publicado en el Diario Oficial el 13 de Mayo de 1982
- Convenio número 152 sobre seguridad e higiene en los trabajos portuarios, ratificado el 10 de febrero de 1982 y publicado en el Diario Oficial el 21 de Mayo de 1982
- Convenio número 153 sobre la duración del trabajo y periodo de descanso en los transportes por carretera, ratificado el 10 de Febrero de 1982 y publicado en el Diario Oficial de 14 de Mayo de 1982
- Convenio número 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, ratificado el 1 de Febrero de 1984 y publicado en el Diario Oficial el 6 de Marzo de 1984
- Convenio número 159 Sobre la readaptación profesional y empleo de personas invalidas, ratificado el 5 de Junio de 2001 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de Mayo del 2002
- Convenio número 160 sobre estadísticas de trabajo, ratificado el 18 de Abril de 1988 y publicado en el Diario Oficial el 22 de Junio de 1988
- Convenio número 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, ratificado el 17 de Febrero de 1987 y publicado el 13 de Abril de 1987

- Convenio número 163 sobre el bienestar de la gente del mar, en el mar y en el puerto ratificado el 10 de Octubre de 1990 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de Enero de 1991
- Convenio número 164 sobre la protección de la salud y la asistencia médica de la gente del mar ratificado el 5 de Octubre de 1990 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de Enero de 1991
- Convenio número 166 sobre la repatriación de la gente del mar ratificado el 5 de Octubre de 1990 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de Marzo de 1991
- Convenio número 167 sobre seguridad y salud en la construcción, ratificado el 5 de Octubre de 1990 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de Enero de 1991
- Convenio número 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, ratificado 5 de Septiembre de 1990, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de Enero de 1991
- Convenio número 170 Sobre la seguridad en la Utilización de los productos químicos en el trabajo, ratificado el 17 de Septiembre de 1992 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de Diciembre de 1992
- Convenio número 172 sobre condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, ratificado el 7 de Junio de 1993 y publicado el 5 de Agosto de 1993
- Convenio número 173 sobre la protección de los créditos laborales en caso de la insolvencia del empleador, ratificado el 24 de Septiembre de 1993 y publicado en el Diario oficial de la Federación el 24 de Noviembre de 1993
- Convenio número 182 sobre las peores formas del trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, ratificado el 30 de Junio del año 2000 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 7 de Marzo del año 2001.¹¹⁹

¹¹⁹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, disponible en http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/marco_juridico/convenios.html

FUENTES DE INFORMACIÓN

BIBLIOGRÁFICAS

- ÁLVAREZ LARA, Rosa María, “Panorama de las garantías individuales” en Moreno Bonett, Margarita y González Domínguez, María del Refugio (coord.), *Génesis de los derechos humanos en México*, México, UNAM, 2006
- ARISTÓTELES, *La política*, impreso en México, Época S.A. de C.V.
- CALDERÓN ORTIZ, Gilberto, “Políticas públicas obstáculos y posibilidades”, en Corona León, Benito, Mejía Fonseca, Roberto Armando y Cruz Badillo, Israel (coord.), *Las Políticas públicas ante la pluralidad social*, México, Fontamara, 2014.
- CANUDAS SANDOVAL, Enrique, “Derechos humanos mitos y realidades”, en Moreno Bonett, Margarita y González Domínguez, María del Refugio,(coord.), *Génesis de los derechos humanos en México*, México, UNAM, 2006.
- CARBONELL, Miguel y Ferrer Mc- Gregor, Eduardo, *Los derechos sociales y su justiciabilidad directa*, México, Flores, 2014.
- ESTRADA SÁMANO, José Antonio, *Notas sobre filosofía del derecho*, Morelia, Mich, Morevallado editores, 2002.
- FERNÁNDEZ GARCÍA, Eusebio, *Dignidad humana y ciudad cosmopolita*, Madrid, Dykinson, 2001.
- GARCÍA OVIEDO, Carlos, *Tratado elemental de derechos sociales*, 2ª. Ed., Madrid, 1946, citado por Rodríguez Olvera, Oscar, *Teoría de los derechos sociales en constitución abierta*, Comares, Granada, 1988.
- GÓMEZJARA, Francisco A, *Sociología*, 35ª Ed., México, Porrúa, 2003.
- GONZÁLEZ BLANCO, Salomón, *Derecho del Trabajo*, Puebla, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2014.
- HOYOS, Ilva Myriam, *De la dignidad y de los derechos humanos una introducción al pensar análogo*, Bogotá, Temis S.A., 2005, citando a, Hervada, Javier,

- Pueblo cristiano y circunscripciones eclesiásticas, Pamplona, Navarra Grafica, ediciones 2003.
- LAHERA PARADA, Eugenio, Política y Políticas Públicas, División de Desarrollo Social, CEPAL, Chile, 2004.
- MARGAIN, Emilio, Introducción al Estudio del Derecho Administrativo Mexicano, 5ª. Ed., México, Porrúa, 2011.
- MARX, Carlos, *El capital*, Fondo de Cultura Económica, México.
- MAZZIOTTI, M. *Diritti Sociali*, en Enciclopedia de Diritto Vol. XII Giufre, Milán, 1964, citado por Rodríguez Olvera, Oscar, *Teoría de los derechos sociales en constitución abierta*, Comares, Granada, 1988.
- MUJICA MARTÍNEZ, Jesús, Constituyente de 1916-1917, México, Morevallado, 1994.
- OLIVOS CAMPOS, José Rene, *Ciencia política*, 2ª. Ed., Morelia, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 2013.
- ON'ETAMBALAKO, Wetshokonda, Jean Cadet Odimba, El reconocimiento e incorporación de los derechos humanos en las constituciones de las américas, México, Prometeo editores, 2010.
- PADILLA R, José, Derechos humanos y garantías constitucionales, 2ª. Ed., México, Porrúa, 2012.
- PÉREZ LUÑO, Antonio, *Los derechos fundamentales temas claves de la constitución española*, 3er. Ed., Tecnos, Madrid, 1988, p.46, citado por Rodríguez Olvera, Oscar, *Teoría de los derechos sociales en constitución abierta*, Comares, Granada, 1988.
- RAMÍREZ GARCÍA, Hugo Saúl y Pallares Yabur, Pedro de Jesús, Derechos humanos, México, Oxford, 2012.
- RODRÍGUEZ Y RODRÍGUEZ, Jesús, "Enciclopedia jurídica latinoamericana", en Contreras Coria, J. Jesús, *Derechos humanos*, México, Porrúa, 2006.
- ROUSSEAU, Juan Jacobo, *El Contrato Social*, Impreso en México, Leyenda S.A. de C.V. 2005.

SÁNCHEZ- CASTAÑEDA, Alfredo y Morales Ramírez, María Ascensión, *El derecho a la seguridad social y a la protección social*, Porrúa, México, 2014.

TRUEBA URBINA, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *Ley federal del trabajo*, “Derechos humanos laborales, comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía”, México, Porrúa, 2013.

UVALLE BERRONES, Ricardo, “Las políticas públicas en el gobierno de la democracia”, en Olivos, Campos, José Rene, (Coordinador), *La administración del estado contemporáneo*, México, Porrúa, 2009.

LEGISLACIÓN

CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTIAS SOCIALES
<http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/OTROS%20001.pdf>

CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTÍAS SOCIALES O DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DEL TRABAJADOR. 15 de Enero de 2016, disponible en:
<http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/OTROS%20001.pdf>.

CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
http://www.dof.gob.mx/constitucion/marzo_2014_constitucion.pdf

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MICHOACÁN DE OCAMPO.
<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Michoacan/wo33247.pdf>

CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS, , disponible en:
[//www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm](http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm).

CONVENIO DE PROTECCIÓN AL SALARIO
disponible,http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312240.

CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN)
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111.

DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE
<http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>

DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE Y DEL CIUDADANO, pdf
consultado el 27 de diciembre de 2014
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/22/pr/pr19.pdf>

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS
<http://www.un.org/es/documents/udhr/>

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Enero 2016,
disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN
DE OCAMPO Y SUS TRABAJADORES
http://www.poderjudicialmichoacan.gob.mx/ContenidosWeb/normatividad/2014/E/Admin/Ley_Trabajadores_Estado_Mich_Ref_2014_06_27.pdf

LEY DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA PARA EL ESTADO DE
AGUASCALIENTES, disponible en
<http://docs.mexico.justia.com/estatales/aguascalientes/ley-del-servicio-civil-de-carrera-para-el-estado-de-aguascalientes.pdf>.

LEY DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA PARA EL ESTADO DE ZACATECAS
disponible en
http://www.asezac.gob.mx/pages/transparencia/fracc_i/ley_servicio_civil_de_estado_zacatecas.pdf, p. 1

LEY FEDERAL DEL TRABAJO
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE
MICHOACÁN
http://transparencia.congresomich.gob.mx/media/documentos/trabajo_legislativo/NUEVA_LEY_ORG%C3%81NICA_DE_LA_ADMINISTRACI%C3%93N_P%C3%9ABLICA_29_SEPT_2015.pdf

LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
<file:///C:/Users/LUCERO/Downloads/leyorganica.pdf>

PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS
<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS,
disponible en
<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>.

PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y
CULTURALES
<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y
CULTURALES. disponible en:
<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

PACTOS INTERNACIONALES DE 1966, disponible en
<http://www.humanium.org/es/pacto-1966/>

JURISPRUDENCIA

Tesis 1ª. CCCLIV/2014(10ª.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Decima época, Octubre 2014.

ELECTRONICAS

AGUILAR CUEVAS, Magdalena, Las tres generaciones de derechos humanos,
(en línea), México, (ref. 17 de Octubre 2014), p.93, Disponible en internet:
www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/30/pr/pr20.pdf

AGUILAR, VILLANUEVA, Luis F, La implementación de las políticas públicas,
“Colección de Antologías de Política Pública”, cuarta antología, México,
Miguel Ángel Porrúa, p.16, disponible en:
<http://www.iapqroo.org.mx/website/biblioteca/LA%20IMPLEMENTACION%20ODE%20LAS%20POLITICAS.pdf>.

AGUILAR, VILLANUEVA, Luis F, La implementación de las políticas públicas,
“Colección de Antologías de Política Pública”, cuarta antología, México,

Miguel Ángel Porrúa, p.16, disponible en:
<http://www.iapqroo.org.mx/website/biblioteca/LA%20IMPLEMENTACION%20DE%20LAS%20POLITICAS.pdf>.

COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS (en línea) ¿Qué son los derechos humanos?(ref. 17 de Octubre 2014), Disponible en internet: www.cndh.org.mx/Que_Son_Derechos_Humanos.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, disponible en <http://www.corteidh.or.cr/index.php/es/acerca-de/estatuto>.

DEL BUEN LOZANO, Néstor “Derechos del Trabajador de confianza” disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=77>

DEL BUEN LOZANO, Néstor, “El sistema laboral en México, fecha de consulta 3 de Enero de 2015, disponible en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/10.pdf>.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, disponible en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013.

Disponible en Internet: biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1444/5.pdf

Escuela de Políticas públicas, 10 de Enero de 2015 disponible en <http://www.iexe.edu.mx/blog/cual-es-el-origen-de-las-politicas-publicas.html>

Escuela de Políticas públicas, disponible en <http://www.iexe.edu.mx/blog/cual-es-el-origen-de-las-politicas-publicas.html>

Estado de derecho y seguridad, Plan Nacional de desarrollo, 12 de febrero 2016, disponible en: http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/pdf/Eje1_Estado_de_Derecho_y_Seguridad/1_7_Derechos_Humanos.pdf p. 65-66.

GIORLANDINI, Eduardo, y Capón Filas, Rodolfo, Diccionario de derecho social, (en línea), Argentina, Rubinzal-Culzoni, 1991, (ref. 22 de octubre 2014), p.141,

GONZÁLEZ TACHIQUIN, Marcelo, El estudio de las políticas públicas: un acercamiento a la disciplina, p.110. Disponible en formato pdf.

<http://www.michoacan.gob.mx/michoacan-tendra-un-plan-de-desarrollo-estatal-con-perspectiva-ciudadana-silvano-aureoles/>.

<http://www.antecedentes.net/antecedentes-derecho-laboral.html>.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095

<http://www.informador.com.mx/mexico/2013/476685/6/jesus-reyna-acuerda-firmar-un-pacto-por-michoacan.htm>.

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/gac/cont/14/doc/doc15.pdf> servicio civil de carrera

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO recuperado http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/pdf/perfiles/perfil%20michoacan.pdf

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO recuperado http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/pdf/perfiles/perfil%20michoacan.pdf

LAHERA PARADA, Eugenio, Introducción a las políticas públicas, Fondo de cultura económica, Chile 2002, Pagina 16 disponible en pdf http://terceridad.net/PyPS/Por_temas/14_Proc-Pol_metodo/Expositores/Lahera%20Parada%20Eugenio,%20Introduci%F3n%20a%20las%20Pol%EDticas%20P%FAblicas%20pp.%2013%20-%20138.pdf.

MORENO, Daniel, Panorama del derecho mexicano, Síntesis del derecho Constitucional (en línea), México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1965, formato pdf, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=590>

NARRO ROBLES, José, Derecho y Políticas Sociales, México, UNAM, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2975/3.pdf>.

Noriega, Alfonso, Los derechos sociales creación de la revolución de 1910 y la constitución de 1917 <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/691/4.pdf>.

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS (en línea), Preguntas frecuentes sobre los derechos económicos, sociales y culturales, (PDF), (ref. 17 de Octubre 2014), Disponible en internet: www.ohchr.org/Documents/Publications/FS33_sp.pdf

ORDOÑEZ ESCOBAR, Jorge R. “La Justiciabilidad de los derechos sociales en México 90 años con Obstáculos”, México, SCJN, disponible en https://www.scjn.gob.mx/Transparencia/Lists/Becarios/Attachments/185/Becarios_183.pdf.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Convenio de protección al salario”, disponible, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312240.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Convenio sobre la discriminación”, disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, disponible en <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>

PÉREZ, Benito, Derecho del Trabajo, (en línea), Argentina, Astrea, 1982, pp. 71-72, Disponible en internet: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1565/7.pdf>

PERIÓDICO OFICIAL DEL ESTADO, <http://cecytemichoacan.edu.mx/wp-content/uploads/PLANEACION/MARCO%20JURIDICO/Plan%20Estatad%20de%20Desarrollo%202008-2012.pdf>.

PLAN DE DESARROLLO INTEGRAL DE MICHOACÁN DE OCAMPO, , disponible en <http://publicadorlaip.michoacan.gob.mx/itdif/2014/71/PLADIE%202012%202015.pdf>.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2007-2012, disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4989401&fecha=31/05/2007.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2013-2018, 12 de febrero de 2016,
disponible en <http://pnd.gob.mx/wp-content/uploads/2013/05/PND.pdf>.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, disponible en:
http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/pdf/SegundoInformeEjecucion/1_7.pdf

Premio Eugenio Lahera, “Biografía”, disponible en
<http://premioeugenioalahera.cl/eugenio-lahera/biografia/>

Premio Eugenio Lahera, “Biografía” disponible en
<http://premioeugenioalahera.cl/eugenio-lahera/biografia/>

PROYECTO DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES A.C.
disponible en http://www.prodesc.org.mx/?page_id=145

Publicado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América
Latina y el Caribe Declaración Universal de los Derechos del Humanos,
(OREALC/UNESCO Santiago).ISBN: 978-956-322-002-5 Santiago, Chile;
10 de diciembre de 2008 consultado el 27 de Diciembre de 2014.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001790/179018m.pdf>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, (en línea), Digno, (ref. 22 de Octubre 2014),
Disponible en internet:
buscon.rae.es/drae/srv/search?id=JHgkebSyuDXX231hZfoV

SECRETARÍA DE FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN EN EL ESTADO DE
MICHOACÁN, recuperada página de consulta:
<http://publicadorlaip.michoacan.gob.mx/itdif/2014/514/Desglose%20SalDOS%20de%20Deuda%20Publica%20anual.pdf>

SECRETARÍA DE FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN EN EL ESTADO DE
MICHOACÁN, recuperada página de consulta:
<http://publicadorlaip.michoacan.gob.mx/itdif/2014/514/Desglose%20SalDOS%20de%20Deuda%20Publica%20anual.pdf>

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL consultado el 3 de Enero
de 2015, disponible en
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/historia_stps.htm

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL- INEGI se entiende por PEA como población económicamente activa y PEI como población económicamente inactiva.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, disponible en http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/pdf/perfiles/perfil%20michoacan.pdf

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Los derechos Humanos y el trabajo en México. (en línea) p.4. (ref. 25 de octubre de 2014), Disponible en internet en: forodefensoriasmetropolitanas.files.wordpress.com/2013/08/los-derechos-humanos-y-el-trabajo-final.pdf.

SILVA ADAYA, Juan Carlos, “La exigibilidad de los derechos humanos de segunda generación”, en Ávila Ortiz, Raúl y Gil Rendón, Raymundo, (coord.), Derecho y cultura, derechos humanos y culturales, México, Órgano de divulgación la academia mexicana para el derecho, la educación y la cultura a.c. 2003, t.II, pp. 158. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derycul/cont/8/ens/ens6.pdf>.

TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE MICHOACÁN, , disponible en: <http://ubicalas.com/g/gobierno-estatal/tribunal-de-conciliacion-y-arbitraje-del-estado-de-michoacan-6726798>

UNITED FOR HUMAN RIGHTS, “A Brief History of Human Rights”, consultado el 27 de Diciembre de 2014 <http://www.humanrights.com/what-are-human-rights/brief-history/cyrus-cylinder.html>