



I LEGISLATURA

COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y PROCURACIÓN DE JUSTICIA
PRESIDENCIA

Ciudad de México a 12 de diciembre de 2019
CCDMX/CAPJ/172/19

Dip. Isabela Rosales Herrera
Presidenta de la Mesa Directiva del
Congreso de la Ciudad de México
Presente

Al tiempo de enviarle un cordial saludo, solicito imparta sus amables instrucciones, para que en la sesión del próximo viernes 13 de los presentes, se inscriba la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se crea la Ley de las Personas Trabajadoras al Servicio de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México.

Lo anterior que sea discutida y en su caso, turnada para su análisis y dictamen. Sin otro particular, hago propicia la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Atentamente

Dip. Eduardo Santillán Pérez



I LEGISLATURA
COORDINACIÓN DE SERVICIOS
PARLAMENTARIOS

FOLIO: 00011116

FECHA: 12/12/19

HORA: _____

RECIBIO: *Alto*



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

**DIP. ISABELA ROSALES HERRERA
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

El que suscribe, **Diputado Eduardo Santillán Pérez**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido de MORENA, en el Congreso de la Ciudad de México, I Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 41, 71 fracción III, 122 apartado A, Base I, primer párrafo, y Base II, párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; los artículos 29 apartado A, numeral 1, apartado D, inciso a), f), i) y r), 30 numeral 1, inciso b), 69 y transitorio vigésimo quinto de la Constitución Política de la Ciudad de México; en cumplimiento a los principios rectores del artículo 3, 10, apartado B, de la Constitución Política de la Ciudad de México los artículos 12 fracción II, 13 y 29 fracción VII de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración la presente **iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se crea la Ley de las Personas Trabajadoras al Servicio de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México.**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Esta iniciativa, tiene como propósito establecer el marco legal que regule la organización y funcionamiento del Tribunal Laboral Burocrático, como órgano jurisdiccional del Poder Judicial de la Ciudad de México que tiene por objeto fomentar el trabajo digno y decente en las relaciones laborales existentes en los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, Alcaldías, Organismos Descentralizados y Órganos Autónomos de la Ciudad de México.

Lo anterior, en relación a la Promulgación de la Constitución Política de la Ciudad de México el día 5 de febrero del año 2017, en la que se tutela los derechos humanos en materia laboral, reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, apartado B, con la que se dota de libertad y autonomía a la Ciudad Capital, generando consecuencias en diversos ámbitos jurídicos, entre ellos, el régimen jurídico de las personas trabajadoras de las entidades públicas del Gobierno de la Ciudad de México.



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

Previo a la vigencia de la Constitución Local antes citada, las relaciones laborales de referencia, se regían por lo establecido en el artículo 123 Constitucional, apartado B y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que lo reglamenta; y los conflictos eran tramitados y resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En el régimen antes indicado y aplicable, se determinaba que por la naturaleza jurídica que tenía el Distrito Federal, le eran aplicables diversas disposiciones cuyo ámbito era la Federación.

Por su parte, los artículos 115 y 116 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establecen la obligación de cada entidad federativa para crear las leyes que rigen las relaciones laborales de las personas que tienen a su servicio, así como para establecer las autoridades que dirimen los conflictos; de tal suerte, que con la reforma constitucional que reconoce a la Ciudad de México como una entidad autónoma, adquiere la responsabilidad de establecer, el régimen jurídico que regirán las relaciones laborales, esto es, emitir la ley laboral para las personas que laboran en las instituciones públicas, y crear el Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México que resolverá los conflictos jurisdiccionales.

En ese sentido, la Constitución Política de la Ciudad de México determinó establecer como obligación de este Congreso, la expedición de una legislación que regule las relaciones laborales entre los entes públicos de la Ciudad de México y sus trabajadores.

De tal suerte, que el presente proyecto implica la modernización de las relaciones de trabajo en el sector público, las cuales deben garantizar el trabajo decente. Esto es, garantizar un salario remunerador, estabilidad en el empleo, formación profesional, derecho a la libre sindicación y ejercicio de derechos individuales y colectivos.



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

Por lo anterior, atender los principios emanados de su artículo 10, apartado b “Los conflictos laborales que se presenten entre las instituciones públicas de la Ciudad y sus trabajadores, así como los conflictos internos sindicales y los intersindicales, serán dirimidos por el Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje”.

Es decir, que las relaciones de las instituciones públicas de la Ciudad con sus trabajadores deben ser en todo momento objeto de la más adecuada protección jurídica a partir de un esquema de formación profesional, salario remunerado y ejercicios de los derechos individuales y colectivos, garantizando así una justicia laboral honesta, imparcial y profesional, pronta y expedita, pública y gratuita que incluya los servicios de conciliación y mediación.

Es menester resaltar la plena libertad de asociación sindical, tanto en sindicatos como en federaciones, según convenga a sus intereses, en el marco de un modelo democrático que permita el pleno ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones en la materia, garantizando el voto libre, universal y secreto para la elección de los dirigentes sindicales y de los representantes y delegados.

Destacar la realización de inspecciones de trabajo que atenderán las autoridades de la Ciudad, de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con las leyes aplicables y en el ámbito de sus competencias, que promoverán la realización de las tareas de inspección del trabajo garantizando que las autoridades deberán otorgar los medios idóneos para su adecuado funcionamiento; y atención de sus principios rectores. Por lo que las mismas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán una justicia laboral honesta, imparcial y profesional, pronta y expedita, pública y gratuita que incluya los servicios de conciliación y mediación, así como la modernización de las relaciones de trabajo en el sector público se debe construir a partir de un esquema de formación profesional, salario remunerador y ejercicio de los derechos individuales y colectivos, incluyendo a las personas trabajadoras de base.



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

Es preciso tener presente que, de igual forma, el 01 de febrero de 2017, fue publicada la reforma al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, como consecuencia de ello, el 01 de mayo de 2019, las reformas a la Ley Federal del Trabajo, las cuales tienen, entre sus principales objetivos, erradicar las malas prácticas en los procedimientos jurisdiccionales y establecer bases que impliquen el respeto a los derechos colectivos de trabajo, y a su vez, se eliminen las simulaciones.

De tal manera que el presente proyecto tiene como objetivo ser congruente con las disposiciones laborales en el ámbito federal, garantizando de manera coordinada el respeto a los derechos, tanto individuales, como colectivos, así como la impartición de justicia de manera pronta y expedita.

Por esta razón, se somete a consideración de este Congreso de la Ciudad de México, el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE EXPIDA LA LEY DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

ÚNICO. Se expide la Ley de las personas trabajadoras al servicio de las instituciones públicas de la Ciudad de México, para quedar como sigue:

LEY DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- La presente ley es reglamentaria del artículo 10, apartado C, de la Constitución Política de la Ciudad de México y es de observancia general en esta Entidad de la República.



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

Artículo 2.- Tiene por objeto fomentar el trabajo digno y decente en las relaciones laborales existentes en los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, Alcaldías, Organismos Descentralizados y Órganos Autónomos de la Ciudad de México.

Se entiende por trabajo digno y decente, aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana de las personas trabajadoras, se erradica el trabajo infantil esclavo o forzado, no existe discriminación, se tiene acceso a la seguridad social, el salario es remunerador, cuenta con capacitación y adiestramiento continuos, se labora bajo condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo incluyendo los psicosociales y ergonómicos, se respetan los derechos humanos laborales, especialmente, los de libertad de asociación, autonomía y democracia sindicales, negociación y contratación colectivas, así como el derecho de huelga, prevaleciendo los principios de certeza, legitimación, autonomía y democracia sindicales.

Artículo 3.- El trabajo al servicio de las instituciones de la Ciudad de México son un derecho y un deber sociales, no es artículo de comercio por lo que queda prohibida toda práctica tendiente a menoscabar el respeto a las libertades de las personas trabajadoras, mismas que gozarán de los derechos establecidos en los nombramientos, contratos individuales de trabajo, condiciones generales de trabajo o en contratos colectivos de trabajo; sus prerrogativas no podrán ser menores a las reconocidas en las Constituciones Políticas de los Estados Unidos Mexicanos y o de la Ciudad de México, en los tratados internacionales ratificados en materia de trabajo y/o de derechos humanos laborales, así como en la presente ley.

Artículo 4.- En lo subsecuente y para los efectos de esta Ley se entiende por:

- I. Constitución General: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- II. Constitución Local: la Constitución Política de la Ciudad de México.
- III. Ley de Responsabilidades: la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México.
- IV. Ley Orgánica: la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México.
- V. Ley: la Ley Local de las Personas Trabajadoras al Servicio de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México.
- VI. Ley de la Defensoría: la Ley de la Defensoría Pública del Distrito Federal.

- VII. Reglamento de la Ley de la Defensoría: el Reglamento de la Ley de la Defensoría de Oficio del Fuero Común en el Distrito Federal.
- VIII. Ciudad: la Ciudad de México.
- IX. Poder Judicial de la Ciudad: al Poder Judicial de la Ciudad de México.
- X. Instituciones Públicas: al conjunto de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, Alcaldías, Organismos Descentralizados y Órganos Autónomos, cuya competencia y atribuciones corresponden a la Ciudad.
- XI. Discriminación: Acto tendiente a menoscabar la dignidad humana de la persona trabajadora por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, salud, religión, opiniones, preferencia y/u orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales, estado civil, condición migratoria o cualquier otro motivo.
- XII. Hostigamiento: Ejercicio violento, físico y/o psicológico, sistemático, repetido y/o persistente por el que, una o varias personas atentan de forma física o verbal en contra de la honra y dignidad de otra u otras en el centro de trabajo o por motivo de éste con la finalidad de afectar o destruir, a través de dicho hostigamiento, las redes de comunicación, su reputación, perturbar el ejercicio de labores y lograr que se cohíba o abandone el desempeño del trabajo; hiriendo, humillando, ofendiendo o amedrentando a quien termina siendo una víctima.
- XIII. Acoso sexual: Conducta de naturaleza sexual (verbal o física) dirigida a integrantes del centro de trabajo o como consecuencia de una relación laboral, realizada por una persona que sabe o debe saber que es agresiva, no solicitada ni deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, que atenta contra la dignidad, autoestima, integridad, libertad y seguridad de la parte agraviada.
- XIV. Persona titular por Elección: aquella que _____ de las Alcaldías, Jefe de Gobierno y del Poder Legislativo.
- XV. Persona titular por Designación: aquella que ____ en los Organismos Autónomos por el Congreso Local y en el Poder Judicial por el Consejo de la Judicatura.
- XVI. Persona titular por Nombramiento: aquella que ____ en las Secretarías Locales, los Organismos Desconcentrados y Descentralizados.
- XVII. Beneficiarias: aquéllas designadas por la persona trabajadora para el pago de condiciones de trabajo cuando la Ley así lo permita.
- XVIII. Derechohabientes: aquéllas cuyo parentesco consanguíneo o por el carácter que le asigne una resolución judicial, le permite exigir derechos a la persona trabajadora conforme a las leyes aplicables.
- XIX. Tribunal Laboral Burocrático: Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje.



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

- XX. Defensoría Pública: Defensoría Pública del Distrito Federal.
- XXI. Dirección de la Defensoría: Dirección de la Defensoría Pública del Distrito Federal.
- XXII. Persona procuradora especializada: Persona jefa de Procuración en Materia Laboral Burocrática.
- XXIII. Persona jefa de Procuración: Persona jefa de Procuración en Materia Laboral Burocrática.
- XXIV. Personas Procuradoras: Personas Procuradoras de la Defensa de las Personas Trabajadoras al Servicio de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México, adscritos a la Defensoría Pública del Distrito Federal.
- XXV. Centro de Justicia Alternativa: Centro de Justicia Alternativa del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.
- XXVI. Sala y o Juzgado Laboral Burocrático: al Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad.
- XXVII. Consejo de la Judicatura: Consejo de la Judicatura del Poder Judicial de la Ciudad de México.
- XXVIII. Instituto de Estudios Judiciales: Instituto de Estudios Judiciales del Poder Judicial de la Ciudad de México.

Artículo 5.- Será nula toda cláusula establecida en las condiciones de trabajo que implique renuncia de los derechos previstos en esta ley o que establezca:

- I. Trabajos para personas menores de quince años;
- II. Una jornada inhumana por ser excesiva o peligrosa para la persona trabajadora, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción;
- III. Una jornada mayor a la permitida por esta Ley;
- IV. Horas extraordinarias para los menores de dieciocho años;
- V. Labores peligrosas o insalubres;
- VI. Un salario inferior al mínimo;
- VII. Un salario que no sea remunerador a juicio del Tribunal Laboral Burocrático;
- VIII. Un salario menor que el que se le pague a otra persona trabajadora con la misma categoría, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo, nacionalidad o cualquier otro motivo;
- IX. Un plazo mayor de quince días para el pago de los salarios y demás prestaciones económicas;
- X. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, por no tratarse personas trabajadoras de esta naturaleza;
- XI. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- XII. La facultad de sus superiores de retener el salario por concepto de multa;



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

- XIII. Renuncia por parte de la persona trabajadora de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de naturaleza laboral;
- XIV. Encubrir una relación de trabajo con actos jurídicos simulados y ejercer la contratación precaria para evitar el reconocimiento u obligaciones laborales que derivan de la realidad de los hechos, o bien, que busquen desvirtuar la existencia, naturaleza y duración de las mismas; y
- XV. Registrar a un trabajador ante las instituciones de seguridad social y cualquier otra que sea necesaria, con un salario menor al que realmente recibe.

Artículo 6.- Es de orden público y de interés social, garantizar un ambiente laboral libre de todo acto que promueva la discriminación y violencia en el trabajo, y en general, toda conducta destinada a intimidar, opacar, amedrentar o aplanar, física o emocionalmente a cualquier persona.

Artículo 7.- Persona trabajadora es el ser humano que presta un servicio personal subordinado, intelectual, material o de ambos géneros, en virtud de un nombramiento, contrato de trabajo, condiciones generales de trabajo, o por figurar en las listas de raya de una Institución Pública de la Ciudad de México.

Artículo 8.- Las personas trabajadoras se clasifican en:

- a) Personas trabajadoras de confianza.
- b) Personas trabajadoras de base.

Artículo 9.- Serán personas trabajadoras de confianza:

Las personas trabajadoras de confianza disfrutarán de las normas de protección al salario y gozarán de los beneficios de seguridad social, pero podrán ser removidas de su cargo en cualquier momento. En éste último caso, tendrán derecho al pago de una indemnización de tres meses de salario, veinte días de salario por cada año de servicio prestados y de las prestaciones devengadas.



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

Artículo 10.- Las personas trabajadoras de base son aquellas que no hayan sido incluidas en el artículo anterior y, consecuentemente, gozarán de estabilidad en el empleo. Obtendrán su categoría mediante un nombramiento expedido por el titular de la Institución Pública facultado para ello, en virtud de un contrato de trabajo, condiciones generales de trabajo o bien, por figurar en las listas de raya de la Institución Pública donde presten sus servicios.

Deberán ser de nacionalidad mexicana y únicamente podrán ser sustituidas por personas extranjeras cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. El procedimiento de sustitución se sujetará a lo establecido en las condiciones generales de trabajo o en los contratos colectivos de trabajo, y a falta de éstos, a la decisión de la persona titular.

Artículo 11.- Son personas titulares aquellas de nacionalidad mexicana encargadas de la dirección de una Institución Pública, otorgada mediante elección, designación o nombramiento, conforme las leyes aplicables a cada caso.

Los titulares de las Instituciones Públicas podrán tener representantes, quiénes para ejercer sus funciones deberá estar registrados ante la Unidad de Registro Laboral Burocrático.

Artículo 12.- En lo no previsto por esta ley, se aplicarán supletoriamente, la Constitución General, la Constitución Local, los tratados internacionales ratificados por el Estado Mexicano con la Organización Internacional del Trabajo y los de derechos humanos laborales, la Ley Federal del Trabajo, la jurisprudencia, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 constitucional, los principios generales del derecho, la equidad, los usos y costumbres.

Artículo 13.- En la interpretación de las disposiciones de esta ley se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable a la persona trabajadora.



Artículo 14.- Todas las actuaciones y certificaciones relacionadas con la aplicación de este ordenamiento no causarán impuesto alguno.

TÍTULO SEGUNDO

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y LAS PERSONAS TITULARES

Artículo 15.- Son obligaciones de las personas titulares:

- I. Cumplir con esmero, respeto y cuidado las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a la Institución Pública de la que forme parte, aquellas inherentes a su elección, designación o nombramiento y/o contrato colectivo de trabajo o condiciones generales de trabajo, así como a las atribuciones derivadas de la naturaleza de su trabajo conforme a la ley, al uso, costumbre y a la buena fe, aportando al máximo su capacidad y ejerciendo sus funciones con objetividad, imparcialidad, honestidad, profesionalismo y excelencia;
- II. Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a las personas trabajadoras sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los Veteranos; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios sin haber perdido confianza y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón aplicable;

Para los efectos del párrafo que antecede, en cada una de las Instituciones Públicas se formarán los escalafones de acuerdo con las bases establecidas en esta ley;

- III. Reinstalar a las personas trabajadoras en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por sentencia ejecutoriada. En los casos de supresión de plazas, las personas trabajadoras afectadas tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y salario;
- IV. De acuerdo con la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando las personas trabajadoras hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los

salarios o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos de la sentencia definitiva;

- V. Proporcionar a las personas trabajadoras los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo convenido;
- VI. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que las personas trabajadoras reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:
 - a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
 - b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad;
 - c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte;
 - d) Asistencia médica y medicinas para los familiares directos de la persona trabajadora, en los términos de la ley seguridad social que le corresponda;
 - e) Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas;
 - f) Establecimiento de escuelas de Administración Pública en las que se impartan los cursos necesarios para que las personas trabajadoras puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional;
 - g) Propiciar cualquier medida que permita a las personas trabajadoras de su Institución Pública, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas; y
 - h) Constitución de depósitos en favor de las personas trabajadoras con aportaciones sobre sus salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construir las, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos;

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo, serán enteradas al instituto de seguridad que le corresponda, cuya legislación regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes;

- VII. Proporcionar a las personas trabajadoras que no estén incorporadas a un régimen de seguridad social, las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley y los reglamentos en vigor;



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

- VIII. Conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de los Contratos Colectivos de Trabajo o de las Condiciones Generales de Trabajo que se encuentren en vigor dentro de la Institución Pública, en los siguientes casos:
- a) Para el desempeño de comisiones sindicales;
 - b) Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción;
 - c) Para desempeñar cargos de elección popular;
 - d) A personas trabajadoras que sufran enfermedades no profesionales, en los términos del artículo XXX de la presente Ley; y
 - e) Por razones de carácter personal de la persona trabajadora;
- IX. Hacer las deducciones, en los salarios, que soliciten los sindicatos respectivos, siempre que se ajusten a los términos de esta ley;
- X. Integrar los expedientes de las personas trabajadoras y remitir los informes que se le soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos;
- XI. Justificar de inmediato, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, las causas que le impidan concurrir a prestar sus servicios;
- XII. Restituir a la Institución Pública donde preste sus servicios, los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le hayan proporcionado para el desempeño de sus labores, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso racional de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción, levantando para tal efecto el Acta de Entrega – Recepción correspondiente;
- XIII. Trabajar en mejorar las deficiencias que adviertan las personas trabajadoras, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de los que integran la Institución Pública; y
- XIV. Atender las obligaciones contenidas en las fracciones I a la XIV del artículo XX (de las personas trabajadoras de base) de esta ley.

El cumplimiento de las obligaciones expuestas en este artículo, promoverá la observancia y el disfrute de las prerrogativas de las personas trabajadoras.

Artículo 16.- Son obligaciones de las personas trabajadoras de confianza:

- I. Cumplir con esmero, respeto y cuidado las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a la Institución Pública de la que forme parte y aquellas



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

inherentes a su _____, nombramiento, contrato individual de trabajo y/o contrato colectivo de trabajo o condiciones generales de trabajo, y aquellas atribuciones derivadas de la naturaleza de su trabajo conforme a la ley, al uso, costumbre y a la buena fe, aportando al máximo su capacidad y ejerciendo sus funciones con objetividad, imparcialidad, honestidad, profesionalismo y excelencia.

- II. Cumplir y coadyuvar en el cumplimiento de lo preceptuado en la Constitución Local, la presente ley y en la legislación aplicable;
- III. Atender las obligaciones contenidas en las fracciones I a la XVII del artículo XX (de las personas trabajadoras de base) de esta ley.

Artículo 17.- Son obligaciones de las personas trabajadoras de base:

- I. Observar las disposiciones contenidas en las circulares y/o reglamentos interiores de trabajo de la Institución Pública de la que forme parte, normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud, higiene y medio ambiente en el trabajo, así como las que se indiquen para la seguridad y protección personal;
- II. Abstenerse de aprovechar los servicios de las demás personas trabajadoras o del equipo a su cargo para asuntos propios o beneficios personales o de terceras personas.
- III. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, así como en la forma, tiempo y lugar convenido;
- IV. Conservar el ejercicio de las buenas costumbres durante la prestación de sus servicios;
- V. Prestar auxilios dentro de la Institución Pública en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren demás personas trabajadoras;
- VI. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en disposiciones de la Institución Pública donde preste sus servicios, cuyo fin sea comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
- VII. Poner en conocimiento de la Institución Pública las enfermedades contagiosas que padezca, tan pronto como tenga conocimiento de las mismas;
- VIII. Guardar reserva de manera cabal, sobre los asuntos técnicos, administrativos o de cualquier otra naturaleza que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;
- IX. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros;
- X. Asistir puntualmente a sus labores;



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

- XI. Desarrollar las actividades cívicas y deportivas que fueren compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud;
- XII. No hacer propaganda de ninguna clase, dentro de los edificios o lugares de trabajo que formen parte de las Instituciones Públicas;
- XIII. Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia;
- XIV. Proporcionar la documentación necesaria y los datos personales para la integración de sus expedientes, comunicando oportunamente cualquier cambio en los mismos;
- XV. Dar aviso inmediato a la persona titular o su representante, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a prestar sus servicios;
- XVI. Restituir a la persona titular de la Institución Pública donde preste sus servicios, los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le hayan proporcionado para el desempeño de sus labores, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso racional de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción, levantando para tal efecto el Acta de Entrega – Recepción correspondiente;
- XVII. Comunicar a la persona titular o su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de los que integran la Institución Pública;
- XVIII. Cumplir con esmero, respeto y cuidado las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a la Institución Pública de la que forme parte y aquellas inherentes a su nombramiento, contrato individual de trabajo y/o contrato colectivo de trabajo o condiciones generales de trabajo conforme a la ley, al uso, costumbre y a la buena fe, aportando al máximo su capacidad y ejerciendo sus funciones con objetividad, imparcialidad, honestidad, profesionalismo y excelencia.

El cumplimiento de las obligaciones previstas en este artículo, promoverá la observancia y el goce de los derechos de las personas titulares.

Artículo 18.- Queda prohibido para las personas trabajadoras:

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III. Substraer de la Institución Pública útiles, herramientas o cualquier material de trabajo existente o creada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, la persona trabajadora deberá poner el hecho en conocimiento del titular de la Institución Pública y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- VII. Suspender las labores sin autorización del titular de la Institución Pública;
- VIII. Hacer colectas en la Institución Pública;
- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por la Institución Pública, para objeto distinto de aquél a que están destinados;
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro de la Institución Pública; y
- XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en las Instituciones Públicas.

TÍTULO TERCERO
DE LAS RELACIONES DE TRABAJO
CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 19.- Se entiende por relación de trabajo, al vínculo jurídico que surge con la expedición de un nombramiento, la celebración de un contrato de trabajo, observancia de condiciones generales de trabajo, o bien, por figurar en las listas de raya, mediante el cual una persona trabajadora se obliga a prestar un servicio personal subordinado a favor de una Institución Pública de la Ciudad de México, y como contraprestación, recibe el pago de un salario.

Artículo 20.- Las personas menores de edad que tengan quince años cumplidos o más, serán capaces para prestar sus servicios, percibir un salario remunerador y ejercitar las acciones derivadas de este ordenamiento. No se podrán utilizar los



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

servicios de personas menores de dieciocho años que no hayan concluido su educación media superior, salvo los casos en que la Institución Pública requiera un nivel de estudios inferior.

Cuando las autoridades de trabajo detecten que una persona trabajadora presta sus servicios sin contar con la escolaridad requerida o bien, que sea menor de quince años, tendrán que ordenar de inmediato su cese o rescisión y sancionar al funcionario que resulte responsable con la pena establecida en el artículo ____ de esta ley.

Artículo 21.- Los nombramientos, contratos de trabajo, condiciones generales de trabajo y las listas de raya, deberán constar por escrito. Será nula toda acción que establezca obligaciones, derechos o condiciones de manera verbal o por cualquier otra forma que no sea escrita, con independencia de que resulten inferiores o superiores a las que correspondan con la naturaleza del servicio prestado. Con excepción de las listas de raya, se deberán firmar por duplicado cuando menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 22.- Por ningún motivo, el cambio de funcionarios de una Institución Pública podrá afectar los derechos de las personas trabajadoras.

Artículo 23.- Los nombramientos, contratos de trabajo, condiciones generales de trabajo y las listas de raya, obligan a cumplir con los deberes inherentes a los mismos y a las consecuencias que sean conformes a la ley, al uso y a la buena fe.

CAPÍTULO II

DE LOS NOMBRAMIENTOS

Artículo 24.- Nombramiento es el instrumento jurídico expedido por la persona titular de una Institución Pública, mediante el cual formaliza la subordinación laboral con una persona trabajadora.



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

Podrán asignarse nombramientos a las personas titulares de las Instituciones Públicas cuando así se prevea su reconocimiento, bajo las modalidades inherentes a sus funciones.

Artículo 25.- Los nombramientos pueden ser expedidos con carácter: definitivo, interino, provisional o por tiempo u obra determinada.

Artículo 26.- El escrito en que conste el nombramiento deberá contener cuando menos:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes, y domicilio de la persona trabajadora;
- II. Si el nombramiento se expidió con carácter definitivo, interino, provisional o por tiempo u obra determinada,
- III. Los servicios que deban prestarse, y que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deban prestarse los servicios;
- V. La duración de la jornada de trabajo;
- VI. El salario y demás prestaciones que percibirá la persona trabajadora;
- VII. El día y lugar de pago del salario;
- VIII. La instrucción de que la persona trabajadora será capacitada o adiestrada en los términos de los planes y programas establecidos en la Institución Pública, conforme a lo dispuesto por esta ley;
- IX. La designación de las personas beneficiarias que la persona trabajadora hubiere estipulado, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la fecha de su muerte o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delictual; y
- X. Otras condiciones de trabajo como son vacaciones, prima vacacional, días de descanso y demás que se estipulen en favor de la persona trabajadora.

Artículo 27.- Las obligaciones derivadas de los nombramientos podrán suspenderse por las causas previstas en este ordenamiento.



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

Artículo 28.- Los efectos de los nombramientos se disolverán por cese, separación sin responsabilidad de la persona trabajadora o por terminación de los mismos.

Cuando se trate de la persona titular de una Institución Pública, su culminación, remoción o cualquier otro acto que cause el término de sus efectos, deberá realizarse conforme a las leyes aplicables.

CAPÍTULO III

SUSPENSIÓN

Artículo 29.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar un servicio y pagar el salario correspondiente, sin responsabilidad para las personas trabajadoras y las titulares:

- I. La enfermedad contagiosa contraída por la persona trabajadora que implique un peligro para sus compañeros de trabajo;
- II. La incapacidad ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. El arresto de la persona trabajadora impuesto por autoridad judicial o administrativa;
- IV. La prisión preventiva de la persona trabajadora seguida de sentencia absolutoria. Si dicha persona obró en defensa de los intereses de la Institución Pública, tendrá ésta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquélla;
- V. El cumplimiento de los servicios y el ejercicio de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución Federal, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III del mismo ordenamiento;
- VI. La separación de la persona trabajadora, por haber cometido alguna de las causales a que se refiere el artículo 33 de esta ley; y
- VII. La falta de los requisitos y/o documentos que exijan las leyes y los reglamentos para la prestación del servicio, cuando sea por causas imputables a la persona trabajadora.

En los supuestos de las fracciones I y II la suspensión temporal solamente operará para la obligación de prestar el servicio.



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

La suspensión de los efectos del nombramiento, no implicará el cese de la persona trabajadora.

Artículo 30.- Las personas trabajadoras que por la naturaleza de sus funciones tengan encomendado el manejo de fondos, bienes o valores, podrán ser suspendidas hasta por noventa días cuando se manifestare alguna irregularidad en su gestión, mientras se practica la investigación correspondiente y se resuelva sobre su responsabilidad. Esta suspensión será ejecutada por la persona titular de la Institución Pública.

Artículo 31.- La suspensión a que se refiere el artículo 29 surtirá efectos:

- I. En los casos de las fracciones I y II, desde la fecha en que la persona titular tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la fecha en que se produzca la incapacidad para la prestación del servicio, hasta que termine el período fijado por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o antes si desaparece la incapacidad para trabajar. La suspensión no deberá exceder del término fijado en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;
- II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que la persona trabajadora acredite estar detenida y/o a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta que termine el arresto o a la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que la absuelva. Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar dentro de los quince días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos dolosos en contra de la persona titular o sus compañeros de trabajo;
- III. En el supuesto de la fracción V, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo máximo de seis años;
- IV. En el caso de la fracción VI, desde la fecha en que la persona trabajadora hubiere sido separada de su cargo, hasta que se resuelva sobre su cese; y
- V. Tratándose de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.



CAPÍTULO IV

CESE

Artículo 32.- Ninguna persona trabajadora podrá ser cesada sino por causa justificada.

Artículo 33.- Cesan los efectos de los nombramientos sin responsabilidad para las personas titulares, cuando la persona trabajadora:

- I. Incurra en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos o injurias en contra de las personas titulares de las Instituciones Pública, del personal de confianza o de base, salvo que medie la provocación o que obre en defensa propia;
- II. Cometa contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se presten los servicios;
- III. Perpetre fuera del servicio, contra las personas titulares de la Institución Pública, el personal de confianza o de base, alguno de los actos a que se refiere la fracción I;
- IV. Cometa actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual, contra cualquier persona que se encuentre en la Institución Pública;
- V. Ocasione intencionalmente, perjuicios materiales o económicos durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Comprometa por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad de la Institución Pública o de las personas que se encuentren en ella;
- VII. Revele los secretos de operación o asuntos de carácter reservado de la Institución Pública;
- VIII. Tenga más de tres faltas en un período de treinta días sin permiso de la Institución Pública o sin causa justificada;
- IX. Desobedezca a las personas titulares de la Institución Pública sin causa justificada, siempre que se trate de la relación de trabajo;
- X. Se niegue a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XI. Concurra a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso exista una



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios, deberá poner el hecho en conocimiento de las personas titulares de la Institución Pública o sus representantes y presentar la prescripción suscrita por el médico;

- XII. Sea sentenciada con una pena de prisión que le impida prestar sus servicios;
- XIII. Incurra en actos de violencia o injurias en contra de las personas usuarias del servicio de la Institución Pública o se conduzca reiteradamente en forma desatenta o descomedida frente a ellas;
- XIV. Incumpla con alguna de sus obligaciones previstas en esta ley; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que a la prestación de los servicios se refiere.

Artículo 34.- El procedimiento de cese se regirá por las normas siguientes:

- I. Cuando las personas trabajadoras incurran en alguna de las causales a que se refiere el artículo anterior, la representante de la titular podrá ordenar su separación, hasta que se resuelva su situación jurídica en una audiencia de conductas laborales.
- II. En el supuesto de que se separe de su cargo, la representante de la titular deberá citar tanto a la persona trabajadora como a la representante del Sindicato, con el objeto de que comparezcan a la audiencia de conductas laborales y manifiesten lo que a su derecho les asista.

La audiencia se llevará a cabo en un plazo máximo de treinta días hábiles, contados a partir de la fecha en que haya sido separada de su cargo la persona trabajadora.

- III. El citatorio enunciado en la fracción anterior, se practicará mediante buzón electrónico dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que la representante de la titular hubiere separado de su cargo a la persona trabajadora. Entre su realización y la celebración de la audiencia, mediarán tres días hábiles, cuando menos.

Los requisitos del citatorio serán:

- a) Número de expediente que con motivo de la remoción se haya aperturado;
- b) Día y hora en que se practique;
- c) El nombre de las partes;



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

- d) La causal o causales en que haya incurrido la persona trabajadora, así como la fecha en que hayan acontecido; y
- e) Día, hora y lugar de la celebración de la audiencia de conductas laborales.

Son nulos los citatorios que no se practiquen conforme a lo establecido en esta fracción.

IV. La audiencia de conductas laborales se sujetará a las normas siguientes:

a) Se celebrará en la fecha que se haya señalado en el citatorio, con presencia de las partes y dos testigos de asistencia que deberán tener capacidad legal para presenciar la audiencia. Todo lo declarado quedará asentado por escrito.

b) Las partes comparecerán personalmente. Las representantes de la titular y del Sindicato deberán tener facultades para exponer los intereses de su mandante. Si alguna de las partes no comparece pese a encontrarse debidamente citada, se le tendrá por conforme con las pretensiones de su contraparte, así como con la declaración de los hechos que ésta realice; en el supuesto de que la falta sea justificada con un certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba bajo protesta de decir verdad, se señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia en un plazo máximo de diez días.

c) La persona representante de la titular expondrá de manera detallada los hechos que motivaron la citación de las partes y ofrecerá los testigos de cargo que estime convenientes, posteriormente, la persona trabajadora formulará su declaración, rendirá los atestes de descargo que a su derecho convenga y replicará el dicho de su contraparte; hecho lo anterior, la persona representante del Sindicato manifestará su postura y ofrecerá los testigos que considere idóneos para acreditarla; y, finalmente, la persona representante de la titular ejercerá su derecho de contrarréplica.

d) Concluida la etapa del inciso anterior, se tomará la declaración de los testigos en el orden en que fueron ofrecidos; por ningún motivo mediará violencia o cualquier medio de intimidación en su desahogo.

e) Finalmente, se elaborará un acta de conductas laborales en la que quedará vertido el desarrollo de la audiencia; será firmada por las personas que



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

en ella hubieren intervenido y por los dos testigos de asistencia, entregando una copia a la persona trabajadora y a la representante del Sindicato.

V. Con base en el acta de conductas laborales, la persona titular o sus representantes determinarán la procedencia del cese del nombramiento, si resuelven en sentido afirmativo, deberán cesar a la persona trabajadora dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que haya sido elaborada el acta. El documento en el que conste el cese, deberá contener de manera detallada la conducta o conductas en que haya incurrido la persona trabajadora, así como la fecha en que las haya cometido.

Si la persona titular o sus representantes dictaminaran en sentido negativo, o bien, si transcurre el plazo sin que hicieran manifestación alguna sobre el cese, se archivará el expediente por carecer de materia y la persona trabajadora regresará a prestar sus servicios, debiéndose pagar las prestaciones devengadas durante la sustanciación del procedimiento a que se refiere este artículo.

Artículo 35.- La persona trabajadora podrá demandar el cese injustificado ante el Tribunal Laboral Burocrático cuando:

- I. Haya detectado alguna irregularidad durante la sustanciación de la audiencia de conductas laborales;
- II. No le haya sido proporcionada una copia del acta de conductas laborales;
- III. No le haya sido entregado el escrito de cese; y
- IV. Cuando haya sido separada de su cargo, sin haber cometido alguna de las causales establecidas en el artículo 33 de esta ley.

Si el Tribunal Laboral Burocrático resuelve que el cese de la persona trabajadora fue justificado, ésta última no tendrá derecho al pago de ninguna indemnización ni de los salarios caídos, únicamente se le pagarán las prestaciones devengadas a la fecha en que fuere separada de su empleo. Si determina que el cese fue injustificado, ordenará su reinstalación o el pago de una indemnización de tres meses de salario conforme a la acción que se hubiere ejercitado, y en cualquiera de los dos supuestos, tendrá derecho al pago de veinte días de salario por cada año de servicios prestados, las prestaciones que hubiere generado a la fecha en que fuere separada de su cargo, su prima de antigüedad cuando haya cumplido quince años de servicios prestados, cuando menos, y al pago de los salarios caídos que se hayan causado durante la sustanciación del juicio.



CAPÍTULO V DE LA SEPARACIÓN

Artículo 36.- Son motivos de separación del servicio sin responsabilidad de la persona trabajadora:

- I. Engañarlo la persona titular o sus representantes, con condiciones de trabajo que no son reales. Esta causal de terminación dejará de tener efectos después de los treinta días de servicios prestados;
- II. Incurrir la persona titular, sus representantes o sus familiares, dentro o fuera de la Institución Pública, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos o injurias, en su contra, salvo que medie la provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer, la persona titular o sus representantes, actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual, en su contra;
- IV. Reducirle la persona titular o sus representantes, el monto de su salario, realizar descuentos al mismo por conceptos no permitidos en esta ley, o pagar su salario en una fecha o lugar distintos a los convenidos;
- V. Ocasionar intencionalmente la persona titular o sus representantes, perjuicios materiales o económicos, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, y responsabilizarla;
- VI. Comprometer la persona titular o sus representantes, por su imprudencia o descuido inexcusable, su seguridad dentro de la Institución Pública o con motivo de la prestación de sus servicios; y
- VII. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que a la prestación de los servicios se refiere.

En los casos de separación establecidos en este artículo, la persona trabajadora tendrá derecho al pago de una indemnización de tres meses de salario, veinte días de salario por cada año de servicios prestados, de las prestaciones que hubiere devengado a la fecha de separación, así como al pago de la prima de antigüedad con independencia de los años que hubiere laborado.



La persona trabajadora podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que hubiere ocurrido la causal de separación. Deberá de acudir al Tribunal Laboral Burocrático a efecto de celebrar un convenio fuera de juicio con la persona titular o sus representantes, o para ratificar uno que hayan denunciado previamente.

El convenio será revisado por un Juez Burocrático para verificar la inexistencia de renuncia de derechos, y, en caso de ser aprobado, se elevará a cosa juzgada.

CAPÍTULO VI

DE LA TERMINACIÓN DE LOS NOMBRAMIENTOS

Artículo 37.- Son causas de terminación de los nombramientos:

- I. Por mutuo consentimiento de las partes;
- II. La renuncia de la persona trabajadora presentada por escrito;
- III. La conclusión del término o de la obra, cuando se trate de nombramientos con carácter interino, provisional o por tiempo u obra determinada;
- IV. La incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta de la persona trabajadora, que le impida la prestación del servicio;
- V. La muerte de la persona trabajadora; y
- VI. El caso fortuito o la fuerza mayor no imputable a la persona titular, que imposibilite la prestación del servicio;

En los supuestos de terminación previstos en este artículo, la persona trabajadora tendrá derecho a que se le paguen las prestaciones devengadas hasta la fecha de término, y en su caso, la prima de antigüedad en términos de lo establecido por los numerales 89 y 90 de esta ley. El pago de estas prestaciones se efectuará en los plazos que las Instituciones Públicas prevean en sus reglamentos. Asimismo, en los casos establecidos en las fracciones IV y V, la persona trabajadora o las personas beneficiarias, tendrán derecho al pago de las prerrogativas dispuestas por la Ley de Seguridad Social que les sea aplicable.

Para que puedan darse por terminados los efectos de un nombramiento, la persona trabajadora o las beneficiarias, deberá de acudir al Tribunal Laboral Burocrático dentro



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

de los treinta días siguientes a la fecha en que haya acontecido la causal de terminación, a efecto de celebrar un convenio fuera de juicio con la persona titular o sus representantes, o para ratificar uno que hayan denunciado previamente.

El convenio será revisado por un Juez Burocrático para verificar la inexistencia de renuncia de derechos, y, en el supuesto de que sea aprobado, se elevará a cosa juzgada.

Para la designación de la persona beneficiaria mencionada en este artículo, se atenderá a lo dispuesto por los artículos 501 y 503 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO VII

DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Artículo 38.- Contrato individual de trabajo, es el acuerdo de voluntades mediante el cual una persona trabajadora se obliga a prestar un servicio personal subordinado a favor de una persona titular, y como contraprestación recibe el pago de un salario.

Artículo 39.- Podrán celebrarse contratos individuales de trabajo por obra o tiempo determinado, o bien, por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

Artículo 40.- La contratación por obra determinada únicamente puede establecerse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 41.- La celebración de contratos por tiempo determinado solamente podrá establecerse cuando:

- I. Lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar; y
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otra persona trabajadora.

Artículo 42.- El contrato individual de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes, y domicilio tanto de la persona trabajadora como de la persona titular;
- II. Si el contrato se celebró por obra o tiempo determinado, o bien, por tiempo indeterminado.
- III. Los servicios que deban prestarse, y que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deban prestarse los servicios;

- V. La duración de la jornada de trabajo;
- VI. El salario y demás prestaciones que percibirá la persona trabajadora;
- VII. El día y lugar de pago del salario;
- VIII. La instrucción de que la persona trabajadora será capacitada o adiestrada en los términos de los planes y programas establecidos en la Institución Pública, conforme a lo dispuesto por esta ley;
- IX. La designación de las personas beneficiarias que la persona trabajadora hubiere estipulado, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la fecha de su muerte o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincencial; y
- X. Otras condiciones de trabajo como son vacaciones, prima vacacional, días de descanso y demás que se estipulen en favor de la persona trabajadora.

Los derechohabientes tendrán preferencia frente a los beneficiarios designados por las personas trabajadoras, conforme a la Convención sobre los Derechos del Niño y demás tratados internacionales que garanticen el principio del interés superior de la niñez.

Artículo 43.- Las personas titulares podrán contratar los servicios de intermediarios cuando se requieran trabajos que, por su naturaleza especializada, no sean afines a la Institución Pública.

Intermediario es la persona física o moral que contrata personas trabajadoras para brindar servicios especializados a una Institución Pública.

Artículo 44.- La contratación de servicios con un intermediario, únicamente podrá abarcar dentro de la Institución Pública los trabajos siguientes:

- I. Labores relacionadas con la preparación de alimentos para las personas trabajadoras y titulares;
- II. Servicios de seguridad privada para proteger los bienes y derechos, así como para mantener el orden;
- III. Trabajos de limpieza de los inmuebles, obras y mobiliario;
- IV. Tareas de mantenimiento de maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; y
- V. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, que requieran de dicha contratación de trabajos especializados, sin que se refieran a las actividades principales de la Institución Pública.

Artículo 44 Bis. - En la contratación de intermediarios se observarán las normas siguientes:

- a) El intermediario será la responsable de las obligaciones contraídas con sus personas trabajadoras, conforme las leyes aplicables;
- b) Los servicios especializados contratados por la Institución Pública deberán prestarse con elementos propios del intermediario;
- c) Los intermediarios no podrán recibir por parte de la Institución Pública ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de sus trabajadores; y
- d) La Institución Pública deberá cerciorarse de que el intermediario cuenta con toda la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones laborales entre dicho intermediario y sus personas trabajadoras. Asimismo, la Institución Pública deberá asegurarse del cumplimiento sobre las disposiciones en materia de seguridad social, salud, higiene y medio ambiente en el trabajo, que el intermediario debe proporcionar a sus personas trabajadoras.

El incumplimiento de alguno de los supuestos anteriores causará pena de nulidad del contrato de prestación de servicios que se celebre entre el intermediario y la Institución Pública.

Las controversias que surjan entre los Intermediarios y sus personas trabajadoras, no son inherentes al vínculo contractual que exista con la Institución Pública.

Artículo 45.- La suspensión de las obligaciones derivadas de los contratos individuales de trabajo, podrá ejecutarse conforme a lo establecido en este ordenamiento.

Artículo 46.- Los efectos de los contratos individuales de trabajo se disolverán por rescisión o por la terminación de los mismos.

CAPÍTULO VIII

DE LA SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Artículo 47.- Las obligaciones que deriven del contrato individual de trabajo podrán suspenderse en cualquiera de los supuestos previstos en el artículo 29 de esta ley, salvo la fracción VI de dicho numeral. Asimismo, la suspensión surtirá efectos conforme a lo dispuesto por el artículo 31, con excepción de la fracción IV.

Artículo 48.- Cualquiera de las partes podrá rescindir las obligaciones del contrato individual de trabajo por alguna de las causales establecidas en los artículos 33 y 36 de esta ley, atendiendo al procedimiento descrito en éste último.



Artículo 49.- Serán causas de terminación de los contratos individuales de trabajo, las contenidas en el artículo 37 de esta ley, debiendo seguir el procedimiento estipulado en dicho precepto.

TÍTULO CUARTO

CONDICIONES LABORALES

CAPÍTULO I

Artículo 50.- Las condiciones de trabajo estarán basadas en los principios de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y de equidad de género. En ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales.

En la ejecución de las condiciones de trabajo no podrán mediar diferencias y/o exclusiones por ninguno de los motivos expuestos en el artículo 2 de esta ley, salvo los casos expresamente consignados en el presente ordenamiento.

Artículo 51.- La persona trabajadora podrá solicitar la modificación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador, sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que lo justifiquen.

CAPÍTULO II

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 52.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual la persona trabajadora se encuentra a disposición de una Institución Pública para prestar su trabajo.

La duración de la jornada de trabajo será fijada por las partes que intervengan en la relación de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Artículo 53.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

La duración máxima de la jornada diurna será de ocho horas.

Artículo 54.- Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

La duración máxima de la jornada nocturna será de siete horas.

Artículo 55.- Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si excede del mismo, se considerará jornada nocturna.



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

Artículo 56.- Durante la jornada de trabajo se concederá a la persona trabajadora un descanso de media hora, por lo menos.

Artículo 57.- Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede laborar la persona trabajadora, sin sufrir quebranto en su salud física y/o emocional.

Artículo 58.- En los casos especiales en los que deban aumentarse las horas de jornada máxima, el trabajo será considerado extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana. Las horas extraordinarias que labore la persona trabajadora serán retribuidas con un ciento por ciento más del salario que corresponda a cada una de las horas de la jornada ordinaria.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga a la Institución Pública a pagar a la persona trabajadora el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, con independencia de las sanciones establecidas en esta ley.

CAPÍTULO III

DÍAS DE DESCANSO

Artículo 59.- Por cada seis días de trabajo disfrutará la persona trabajadora de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

Se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Las personas trabajadoras que por una causa extraordinaria presten sus servicios en día domingo, tendrán derecho al pago de una prima dominical de veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 60.- Las personas trabajadoras no están obligadas a prestar sus servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, la Institución Pública pagará a la persona trabajadora un salario doble por el servicio prestado, con independencia del salario que le corresponda por el descanso.

Artículo 61.- Las mujeres trabajadoras disfrutarán con goce de salario íntegro, de un mes de descanso antes de la fecha aproximada del alumbramiento, y de otros dos después del mismo. Durante el período de lactancia, tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso de una hora diaria, para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche.



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

La prerrogativa enunciada en el párrafo anterior, deberá de gozarse en un lugar adecuado e higiénico que designe la Institución Pública, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta que los hijos de la persona trabajadora así lo requieran.

Artículo 62.- Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. Los que determine el calendario oficial, las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Artículo 63.- Cuando se requiera la prestación de servicios durante los días mencionados en el artículo anterior, la persona titular o sus representantes, determinará el número de personas trabajadoras que deban prestar sus servicios en su día de descanso obligatorio. Si no se conviene, resolverá el Tribunal Burocrático.

Las personas trabajadoras que laboren en su día de descanso obligatorio, tendrán derecho a que se les pague un salario doble por el servicio prestado, con independencia de la retribución que les corresponda por dicho descanso.

CAPÍTULO IV

VACACIONES

Artículo 64.- Las personas trabajadoras que tengan seis meses de servicios prestados, gozarán de dos períodos vacacionales al año, de diez días laborables cada uno.

Durante el disfrute de su período vacacional, las personas trabajadoras tendrán derecho al pago de salario íntegro.

Artículo 65.- Cuando la Institución Pública requiera de guardias para la tramitación de asuntos urgentes, se deberán utilizar los servicios de las personas trabajadoras que no hayan cumplido con el tiempo de espera para el disfrute de sus vacaciones, salvo causa justificada.



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

En el supuesto de que la persona trabajadora no disfrute del período vacacional a que tuviere derecho, deberá hacerlo dentro de los diez días siguientes a la fecha en que hubiere culminado el impedimento de dicho goce, sin que implique doble pago de salario.

Artículo 66.- En ningún caso, las vacaciones podrán compensarse con una remuneración.

CAPÍTULO V

AGUINALDO

Artículo 67.- Las personas trabajadoras tendrán derecho al pago de un aguinaldo anual de cuarenta días de salario íntegro.

Esta prestación deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero.

Artículo 68.- Cuando las personas trabajadoras tengan menos de un año de servicios prestados, se les pagará la parte proporcional que les corresponda conforme a su antigüedad en la Institución Pública, con independencia de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo.

CAPÍTULO VI

SALARIO

Artículo 69.- Salario es la retribución que se le paga a la persona trabajadora por la prestación de sus servicios.

Artículo 70.- El salario que perciban las personas trabajadoras deberá ser remunerador y nunca menor al fijado como salario mínimo vigente.

Artículo 71.- Los montos de los salarios se determinarán conforme a los tabuladores que establezcan las Instituciones Públicas, en atención al presupuesto que la Asamblea Legislativa de la Ciudad de México destine para ello.

Los salarios que sean equivalentes al salario mínimo, deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que aumente éste.

Artículo 72.- Integrarán al salario, todos los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se pague a la persona trabajadora por sus servicios.



Artículo 73.- Para fijar el monto de las indemnizaciones previstas en esta ley, se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo anterior.

Artículo 74.- Por cada cinco años de servicios efectivos prestados, las personas trabajadoras tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario. El monto de dicha prima será establecido en el Presupuesto de Egresos que corresponda, y no podrá disminuirse durante la vigencia de éste.

CAPÍTULO VII

NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

Artículo 75.- El derecho de las personas trabajadoras a recibir un salario es irrenunciable.

Artículo 76.- Las personas trabajadoras dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición que contravenga este derecho será nula.

Artículo 77.- A trabajo igual, desempeñado un puesto, jornada y condiciones de trabajo también iguales, corresponderá salario igual.

Artículo 78.- El pago del salario se hará directamente a la persona trabajadora. Si estuviera imposibilitada para efectuar el cobro personalmente, se pagará a la persona que designe mediante una carta poder firmada ante dos testigos.

Artículo 79.- Será nula la cesión de salarios en favor de la Institución Pública o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

Artículo 80.- La Institución Pública efectuará el pago de los salarios mediante depósito en cuenta bancaria. Queda prohibido el pago en efectivo, cheques, por medio de transferencias bancarias, tarjeta de débito o cualquier otro medio electrónico.

Artículo 81.- No se podrá suspender el pago de los salarios, salvo los casos previstos en los artículos 29 y 47 de esta ley.

Artículo 82.- Queda prohibida la imposición de multas a las personas trabajadoras, con independencia de su causa o concepto.

Artículo 83.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de las personas trabajadoras cuando se trate:



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

- I. De deudas contraídas con la Institución Pública, pagos hechos con exceso, errores, averías o pérdidas de los instrumentos de trabajo debidamente comprobadas;
- II. Del cobro de cuotas sindicales previstas en los estatutos de los sindicatos, siempre que la persona trabajadora exprese de manera libre y directa su conformidad; si manifiesta por escrito que no se le efectúe dicho descuento, la Institución Pública no podrá realizarlo. Éste último supuesto no liberará a la persona trabajadora de su obligación contributiva con el sindicato, debiendo establecerse en los estatutos del mismo, las formas y modalidades en que se deba pagar la cuota sindical respectiva;
- III. Del pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que la persona trabajadora manifieste directa y libremente su conformidad;
- IV. De los descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado con motivo de las obligaciones contraídas por las personas trabajadoras;
- V. Del cobro de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretado por autoridad judicial;
- VI. De cubrir las obligaciones de la persona trabajadora, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas de bajo precio, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en Institución Nacional de Crédito autorizada al efecto; y
- VII. Del pago de los préstamos provenientes del fondo de la vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

En los supuestos de las fracciones I y II, la retención, descuento o deducción no podrá ser mayor al 30% del importe del salario total, mientras que en los establecidos en las fracciones III, IV, V, VI y VII, no excederá del 20%.

Artículo 84.- Las deudas que las personas trabajadoras contraigan con las Instituciones Públicas no devengarán intereses.

Artículo 85.- Las prestaciones devengadas y las indemnizaciones decretadas en favor de las personas trabajadoras son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los que se establezcan a favor de las Instituciones de Seguridad Social.

Artículo 86.- Las personas beneficiarias de la persona trabajadora fallecida, tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones que no se le hayan pagado a



ésta última, también podrán ejercitar las acciones y continuar los procesos aperturados con antelación a la muerte de la parte trabajadora, sin necesidad de juicio sucesorio.

CAPÍTULO VIII

ANTIGÜEDAD

Artículo 87.- Antigüedad, es el tiempo durante el cual una persona trabajadora ha prestado sus servicios en la Institución Pública.

Artículo 88.- En cualquier momento, la parte trabajadora tendrá derecho a que las Instituciones Públicas determinen su antigüedad.

Artículo 89.- Cuando la relación de trabajo se disuelva por alguna de las causales previstas en los artículos 37 y 49 de esta ley, la persona trabajadora tendrá derecho al pago de una prima de antigüedad siempre que haya cumplido quince años de servicios prestados, cuando menos. Esta modalidad también será aplicable, si el vínculo laboral se disuelve por cese justificado o rescisión sin responsabilidad para la titular.

En los casos de separación y rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad de la persona trabajadora, ésta última tendrá derecho al pago de la prima de antigüedad con independencia de los años de servicios prestados en la Institución Pública.

Artículo 90.- La prima de antigüedad consistirá en doce días de salario por cada año de servicios prestados, y su monto equivaldrá al doble del salario mínimo vigente.

Artículo 91.- En el supuesto de que la relación de trabajo haya alcanzado una duración de más de quince años, la persona trabajadora sólo podrá ser cesada o rescindida, por alguna causal que sea notoriamente grave o que haga imposible su continuación, independientemente de las sanciones que deban imponerse.

Si la persona trabajadora reincide con alguna de las conductas previstas en los artículos 33 y 47 de esta ley, el derecho establecido en el párrafo anterior será suspendido.

Artículo 92.- Cuando una persona trabajadora de base haya obtenido un puesto de confianza, tendrá derecho a que se le compute como parte de su antigüedad, todo el tiempo que haya prestado sus servicios con ésta última categoría.

CAPÍTULO IX



DEL ESCALAFÓN

Artículo 93.- El escalafón es un sistema organizado de la Institución Pública, que se emplea para promocionar el ascenso de las personas trabajadoras y autorizar las permutas.

Artículo 94.- Las personas trabajadoras que hayan cumplido seis meses de servicios prestados, tendrán derecho a participar en los concursos para ser ascendidas. El proceso de selección se ejecutará conforme al Reglamento de Escalafón que expida cada Institución Pública. De igual forma, se vigilará que durante su ejecución no se cometa ningún acto de discriminación por cualquiera de los motivos establecidos en la fracción VI del artículo 4 de la presente ley.

Artículo 95.- Son factores escalafonarios:

- I. La categoría inmediata inferior;
- II. Los conocimientos teóricos y prácticos que acredite tener la persona trabajadora para la ocupación de una vacante;
- III. Las aptitudes físicas y mentales, así como la iniciativa, eficiencia y pericia con las que la persona trabajadora se haya desempeñado durante la prestación de sus servicios;
- IV. La antigüedad;
- V. El compromiso, la disciplina y puntualidad que distingan a la persona trabajadora en la prestación de sus servicios; y
- VI. Ser la única fuente de ingresos en la familia. Cuando existan varias personas trabajadoras que se encuentren en esta situación, se atenderá a su antigüedad.

Los factores escalafonarios se valorarán en igualdad de circunstancias, por medio de tabuladores o a través de los sistemas de registro y evaluación que mandaten los reglamentos respectivos.

Artículo 96.- Las vacantes se otorgarán a las personas trabajadoras una vez que los factores escalafonarios hayan sido evaluados, y que haya concluido el proceso de selección que cada Institución Pública establezca dentro de su Reglamento de Escalafón.

Artículo 97.- El procedimiento para resolver las permutas, así como las inconformidades de las personas trabajadoras contra los movimientos escalafonarios, será previsto en los reglamentos respectivos.

TÍTULO QUINTO



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

CAPÍTULO I

DE LA ORGANIZACIÓN COLECTIVA,

Artículo 90.- El sindicato es la persona moral en la que se asocian las personas trabajadoras de base que laboran en una misma Institución Pública, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

Artículo 91.- Todas las personas trabajadoras, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir, afiliarse o separarse de un sindicato perteneciente a la Institución Pública donde prestan sus servicios, con la sola condición de observar los estatutos del mismo.

A ninguna persona trabajadora se le puede obligar y/o prohibir ejercer alguno de los derechos enunciados en el párrafo anterior.

Artículo 92.- Los sindicatos tienen plena libertad de constituirse, afiliarse o separarse de una Federación o Confederación, ya sean de la Ciudad, de carácter federal o internacional, de acuerdo con sus normas internas.

Artículo 93.- La elección de los dirigentes sindicales se hará ajustándose a las reglas democráticas estatutarias y de igualdad de género, mediante voto personal, libre, directo y secreto de los afiliados. Dichas elecciones deberán realizarse previa convocatoria, misma que se emitirá con una anticipación no menor de quince días y que se difundirá entre todos los miembros del sindicato, así como en sus áreas más concurridas. El sindicato deberá notificar la convocatoria a la Unidad de Registro Laboral Burocrático con la misma anticipación, la cual podrá verificar el procedimiento de elección por conducto de sus personas trabajadoras o fedatarios que designe para tal efecto. Las elecciones que no cumplan estos requisitos serán nulas.

El periodo de duración de las directivas sindicales, no podrá ser por tiempo indefinido o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los afiliados, y tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado.

Artículo 94.- Los sindicatos deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia, ya sea de las personas titulares, de las personas trabajadoras de confianza o de otras organizaciones sindicales, tanto en su constitución, funcionamiento, administración o elección de sus directivas.

Se consideran actos de injerencia, las acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución, funcionamiento, administración, elección de sus directivas o disolución del



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

sindicato dominados por intereses, objetivos y voluntades ajenas a los integrantes esa organización. Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos de la Ciudad de México.

Artículo 95.- Las personas trabajadoras de confianza no podrán formar parte del sindicato; cuando las personas trabajadoras de base desempeñen un puesto de confianza, quedarán suspendidas todas sus obligaciones y derechos sindicales.

Artículo 96.- Para que se constituya un sindicato, se requiere de la libre voluntad de veinte trabajadores o más, mayores de quince años, quienes deben estar activos prestando sus servicios en una misma Institución Pública.

Cuando se suscite controversia ante la Unidad de Registro Laboral Burocrático, respecto al registro de su acta constitutiva, para la determinación del número mínimo de personas trabajadoras, se tomarán en consideración aquellas cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida, o hubieren sido cesados, dentro de los sesenta días naturales anteriores a la fecha de dicha constitución.

Artículo 97.- Los sindicatos deberán ser registrados ante la Unidad de Registro Laboral Burocrático; entregarán por duplicado, los documentos siguientes:

- I. Acta de la asamblea constitutiva o copia de ella, autorizada por la directiva de la persona moral en la que se asocian las personas trabajadoras de base;
- II. Estatutos del sindicato, cubriendo los requisitos establecidos en el artículo 106 de esta ley;
- III. El acta de la sesión en que se haya designado la directiva sindical o copia autorizada de aquella; y
- IV. Una lista de las personas trabajadoras de base integrantes del sindicato, con nombres, apellidos y firma autógrafa, Clave Única de Registro de Población, Número de Seguridad Social, Registro Federal de Contribuyentes y plaza que ocupan.
- V. Una relación que se exprese el nombre y domicilio de la Institución Pública a la que, los asociados personas trabajadoras de base, prestan su servicio, así como el domicilio sindical para recibir y oír todo tipo de notificaciones.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores, serán autorizados a través de la firma del secretario general u homólogo, que represente al sindicato en términos de los estatutos.



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

La Unidad de Registro Laboral Burocrático, al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces, que todas las personas trabajadoras asociadas sean de base, presten sus servicios en la misma Institución Pública y que no existe cláusula de exclusión por admisión y separación en sus estatutos.

Artículo 98.- Las federaciones y confederaciones podrán ser registrados ante la Unidad de Registro Laboral Burocrático, a cuyo efecto remitirán a ésta, por duplicado, los documentos siguientes:

- I. El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por las directivas sindicales;
- II. Estatutos; y
- III. Acta de la sesión en que se haya designado la directiva sindical o copia autorizada de aquella.

Artículo 99.- El registro de un sindicato, federación o confederación, únicamente se cancelará por la disolución del mismo. La solicitud de cancelación podrá hacerse por persona interesada y el Tribunal Laboral Burocrático.

Tanto en el registro de sindicatos, federaciones y confederaciones, como en las actualizaciones de las directivas sindicales, estatutarias y demás, se deberán observar los principios de autonomía, equidad, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la democracia, libertad sindical, así como a sus garantías.

Tratándose de la actualización de la directiva sindical, la Unidad de Registro Laboral Burocrático deberá expedirla dentro de los diez días siguientes a que se realice la solicitud, y se procederá de forma tal que no deje al sindicato en estado de indefensión.

En materia de registro y actualización sindical, la voluntad de los trabajadores y el interés colectivo prevalecerán sobre aspectos de orden formal.

Artículo 100.- Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos:

- I. Domicilios del sindicato e Institución Pública donde que prestan servicios los afiliados;
- II. Número de registro;
- III. Nombre del sindicato;
- IV. Nombre de los integrantes del comité ejecutivo;



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

- V. Fecha de vigencia del comité ejecutivo;
- VI. Número de socios;
- VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso.
- VIII. Padrón de socios.

Por lo que hace a los registros de federaciones y confederaciones, se comprenderán los datos análogos a los expresados en las fracciones que anteceden.

Los sindicatos, federaciones y confederaciones podrán solicitar la Unidad de Registro Laboral Burocrático copias certificadas o simples de los documentos que obren en sus respectivos expedientes; también se expedirán a cualquier persona que lo solicite, en términos de la legislación aplicable en materia de acceso a la información.

Artículo 101.- La Unidad de Registro Laboral Burocrático hará pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada en un término de tres meses, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberá expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos del artículo 8o. de la Constitución General y de lo dispuesto por la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, ejerciendo la protección de datos clasificada como confidencial o sensible.

El texto íntegro de los documentos del registro de los sindicatos, las tomas de nota, el estatuto, las actas de asambleas y todos los documentos contenidos en el expediente de registro sindical, deberán estar disponibles en los sitios de Internet de la Unidad de Registro Laboral Burocrático.

Artículo 102.- El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Unidad de Registro Laboral Burocrático, produce efectos ante todas las autoridades.

Artículo 103.- El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 90;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 96; y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 97.

Si el sindicato solicitante no cumple con alguno de los requisitos anteriores, la Unidad de Registro Laboral Burocrático lo prevendrá dentro de los cinco días siguientes para que subsane su solicitud, precisando los términos en que deberá hacerlo, a fin de salvaguardar el derecho de libertad de asociación. Una vez cumplida y subsanada la prevención ante la Unidad de Registro Laboral Burocrático, no podrá negarse el registro.



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

Si la Unidad de Registro Laboral Burocrático, no resuelve dentro de un término de veinte días posteriores a la entrega de documentos, el sindicato solicitante podrá requerirla para que se pronuncie al respecto, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la Unidad de Registro Laboral Burocrático, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Artículo 104.- El registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones, podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución;
- II. Por dejar de tener los requisitos legales; y
- III. Si el sindicato incumple con su objetivo o finalidad.

Se considerará que un sindicato incumple con su objeto o finalidad, cuando sus dirigentes, apoderados o representantes legales, incurran en actos de extorsión en contra de las Instituciones Públicas, exigiéndoles un pago en dinero o en especie para desistir de un emplazamiento a huelga o abstenerse de iniciar o continuar un reclamo de titularidad de contrato colectivo de trabajo o representatividad de condiciones generales de trabajo. En consecuencia, esta conducta podrá servir de base para que se demande por la vía jurisdiccional la cancelación del registro sindical, independientemente de las responsabilidades que puedan derivarse por la comisión de dichas conductas delictivas.

Para los casos anteriores o análogos, el Tribunal Laboral Burocrático resolverá acerca de la cancelación de un registro. Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Artículo 105.- El reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos de las personas trabajadoras de base, así como de las federaciones y confederaciones, no estará sujeto a condiciones que impliquen restricción alguna a sus garantías y derechos, entre ellos a:

- I. Redactar sus estatutos y reglamentos administrativos;
- II. Elegir libremente sus representantes;
- III. Organizar su administración y actividades;
- IV. Formular su programa de acción;
- V. Constituir las organizaciones que estimen convenientes, y
- VI. No estarán sujetos a disolución, suspensión o cancelación por vía administrativa.

Artículo 106.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás;
- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V. Condiciones de admisión de miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:
 - a) La asamblea de las personas trabajadoras se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión;
 - b) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos;
 - c) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado;
 - d) Las personas trabajadoras no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito;
 - e) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato; y
 - f) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

Las personas trabajadoras que, por su conducta o falta de solidaridad prevista en los estatutos, fueran expulsadas de un sindicato, perderán por ese sólo hecho todos los derechos sindicales que esta ley y sus estatutos les conceden.

Las correcciones disciplinarias que impongan los sindicatos a sus miembros, deberán ceñirse a lo establecido en esta ley y en los estatutos; para tal efecto se deberá cumplir con los derechos de audiencia y debido proceso de los involucrados.

- VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato, por lo menos;

- IX. Procedimiento para la elección de la directiva sindical, el cual se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre, directo y secreto.

Para tal efecto, los estatutos deberán observar las normas siguientes:

- a) La convocatoria de elección se emitirá con firma autógrafa de las personas trabajadoras facultadas para ello, debiendo precisar fecha, hora, lugar del proceso y demás requisitos estatutariamente exigidos;
- b) La convocatoria deberá publicarse en el local sindical y en los lugares de mayor afluencia de los miembros en el centro de trabajo, con una anticipación mínima de diez días;
- c) El lugar que se determine para la celebración del proceso electoral, así como la documentación y materiales que se elaboren para la realización, deberán garantizar que la votación se desarrolle de forma segura, directa, personal, libre y secreta;
- d) Se integrará un padrón completo y actualizado de los miembros del sindicato con derecho a votar, que deberá publicarse y darse a conocer entre éstos con al menos tres días de antelación a la elección;
- e) Establecer un procedimiento que asegure la identificación de los afiliados que tengan derecho a votar; y
- f) La documentación, material y boletas para la elección de integración de los órganos internos de los sindicatos a que se refiere este inciso, contendrá cuando menos los siguientes datos y requisitos:
 1. Lugar en que se realice la votación, la cual no podrá ser fuera de esta Ciudad;
 2. Cargo para el que se postula al candidato o candidatos;
 3. Emblema y color de cada una de las planillas que participan con candidatos en la elección de que se trate;
 4. Nombre completo del candidato o candidatos a elegir; y
 5. Las boletas deberán validarse en el reverso con las firmas de por lo menos dos integrantes de la Comisión Electoral que para tales efectos acuerde el sindicato.

El procedimiento de elección que realicen los miembros de un sindicato respecto al Secretario General o su análogo, se realizará de manera independiente de la elección de delegados a los congresos o convenciones sindicales, cumpliendo con los requisitos a que se refiere este inciso.

En virtud de que estos requisitos son esenciales para expresar la libre voluntad de los afiliados al sindicato, de incumplirse éstos, el procedimiento de elección carecerá de validez.

- X. Normas para la integración y funcionamiento de una instancia de decisión colegiada, que será responsable de organizar y calificar los procedimientos de elección de los órganos internos del sindicato;
- XI. Período de duración de la directiva sindical y de las representaciones seccionales. En el caso de reelección, será facultad de la asamblea decidir mediante voto personal, libre, directo y secreto el período de duración y el número de veces que pueden reelegirse los dirigentes sindicales;
- XII. En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género;
- XIII. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- XIV. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales, previendo que su pago sea o no descontado directamente del salario de los afiliados al sindicato;
- XV. Época y forma de presentación de la cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento.

Para tales efectos, se deberán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los afiliados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.

- XVI. Normas para la liquidación del patrimonio sindical;
- XVII. Procedimiento para llevar a cabo la consulta de sus personas trabajadoras afiliadas, mediante voto personal, libre, directo y secreto para la aprobación del contenido del contrato colectivo de trabajo o condiciones generales de trabajo, iniciales o de sus revisiones, atendiendo para tal efecto lo reconocido en esta ley;
- XVIII. Procedimientos especiales para llevar a cabo la consulta a los sindicatos minoritarios; necesarios para ejercer los criterios de pluralidad y respeto a las minorías en la celebración y/o revisión del contrato colectivo de trabajo o condiciones generales de trabajo, en observancia de lo dispuesto por esta ley; y
- XIX. Las demás normas que apruebe la asamblea que no invadan la legalidad de actuaciones y que no impidan el ejercicio de las buenas costumbres, el uso y a la buena fe.



Artículo 107.- Las elecciones de las directivas de los sindicatos estarán sujetas a un sistema de verificación del cumplimiento de los requisitos previstos en la fracción IX del artículo que antecede, conforme a lo siguiente:

- I. Los sindicatos podrán solicitar el auxilio de la Unidad de Registro Laboral Burocrático o de la inspección del trabajo de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, a efecto que certifiquen el cumplimiento de los requisitos antes mencionados. Al concluir la elección, la autoridad que acuda a la verificación deberá formular un acta en la que conste el resultado de la elección y de la forma en que ésta se llevó a cabo, de la que se entregará copia al sindicato solicitante;
- II. La solicitud será realizada por los directivos sindicales o por lo menos por el treinta por ciento de los afiliados al sindicato; y
- III. La Unidad de Registro Laboral Burocrático podrá desahogar este sistema de verificación de la elección de las directivas sindicales para que se cumpla con los principios de certeza, confiabilidad, legalidad, y los señalados en el artículo 99 de esta ley. En caso de duda razonable sobre la veracidad de la documentación presentada, la Unidad de Registro Laboral Burocrático podrá convocar y organizar un recuento para consultar mediante voto personal, libre, directo y secreto de las personas trabajadoras el sentido de su decisión.

Artículo 108.- No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos los trabajadores extranjeros.

Artículo 109.- La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino, debiendo levantar acta de dicha asamblea.

El acta de la asamblea en la que se rinda cuenta de la administración del patrimonio sindical deberá ser entregada dentro de los diez días siguientes la Unidad de Registro Laboral Burocrático para su depósito y registro en el expediente de registro sindical; esta obligación podrá cumplirse por vía electrónica.

La información anterior deberá entregarse por escrito o correo electrónico a cada miembro del sindicato en forma completa, dejando constancia de su recepción.

Las obligaciones a que se refieren los párrafos anteriores son indispensables.



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

En todo momento, cualquier persona trabajadora tendrá el derecho de solicitar información a la directiva o a la Unidad de Registro Laboral Burocrático, sobre la administración del patrimonio del sindicato.

En caso de que los afiliados no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical, o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrá acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los estatutos, en términos del artículo 106, fracción XV de esta ley. De comprobarse la existencia de las irregularidades referidas, se sancionará a quien o quienes resulten responsables de las mismas, previo desahogo del procedimiento de investigación y resolución establecido en los estatutos; de no prever éstos sanciones eficaces y proporcionales a la gravedad de las conductas u omisiones en que se hubiese incurrido, los responsables podrán ser sancionados por los órganos sindicales competentes con la suspensión o destitución de su cargo, según sea la gravedad de la irregularidad cometida, sin menoscabo de que se ejerzan las demás acciones legales que correspondan.

Con independencia de lo anterior, de no proporcionarse la información o las aclaraciones correspondientes, las personas trabajadoras afiliadas podrán tramitar ante el Tribunal Laboral Burocrático, el cumplimiento de dichas obligaciones.

La persona trabajadora afiliada al sindicato también podrá acudir a la Unidad de Registro Laboral Burocrático para denunciar la omisión anterior a fin de que dicha autoridad requiera al sindicato la entrega de la información de la administración del patrimonio sindical completa, apercibiendo a los secretarios general y de finanzas u homólogos en términos del artículo ____ de esta ley (artículo referente a los medios de apremio).

El ejercicio de las acciones a que se refieren los párrafos anteriores, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para establecer correcciones disciplinarias, expulsión o separación de la persona trabajadora afiliada solicitante.

Artículo 110.- Los sindicatos, federaciones y confederaciones, legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles;
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución;
- III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes;

- IV. Establecer mecanismos para fomentar el desarrollo y fortalecimiento de la economía de sus afiliados, y
- V. Establecer y gestionar sociedades cooperativas y cajas de ahorro para sus afiliados, así como cualquier otra figura análoga.

Artículo 111.- Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

Artículo 112.- La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva sindical que sean separados por la persona titular o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones dentro del sindicato, salvo lo que dispongan los estatutos.

Artículo 113.- Son obligaciones de los sindicatos:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;
- II. Comunicar a la Unidad de Registro Laboral Burocrático, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva o en su comité ejecutivo y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas;
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros;
- IV. Facilitar la labor del Tribunal Laboral Burocrático y cooperar con lo que éste le solicite, derivado de conflictos intrasindicales, intersindicales o huelga, conforme lo previsto en esta ley; y
- V. Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades de trabajo cuando les fuere solicitado.

Las obligaciones a que se refiere este artículo podrán ser cumplidas a través de medios electrónicos, en los términos que determine la Unidad de Registro Laboral Burocrático.

Artículo 114.- Las remuneraciones que se paguen a los directivos y personas trabajadoras de los sindicatos y, en general, los gastos que origine el funcionamiento de éstos, serán a cargo de su presupuesto, cubierto en todo caso por los miembros del sindicato de que se trate.

Artículo 115.- Queda prohibido a los sindicatos:

- I. Tener afiliado a personas trabajadoras de base menores de quince años de edad;
- II. Hacer propaganda de carácter religioso;
- III. Ejercer la función de comerciante, con fines de lucro;
- IV. Participar en esquemas de evasión de contribuciones o incumplimiento de obligaciones de las personas titulares, respecto a las personas trabajadoras;
- V. Participar en actos de simulación, que busquen evadir responsabilidades de cualquier índole;
- VI. Obstaculizar la participación de las personas trabajadoras en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, poniendo condiciones sin fundamento legal o cualquier tipo de obstáculo indebido para ejercer el derecho de votar y ser votado;
- VII. Usar la violencia con personas trabajadoras para obligarlos a que se afilien o separen del sindicato;
- VIII. Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades;
- IX. Hacer constar o utilizar constancias en las que se señalen la realización de votaciones o consultas a las personas trabajadoras sin que éstas se hayan efectuado;
- X. Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, la persona titular, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros; y
- XI. Cometer actos de extorsión u obtener dádivas de la persona titular, ajenas al contrato colectivo de trabajo o a las condiciones generales de trabajo.

Se consideran como violación a derechos fundamentales a la libertad sindical y de negociación colectiva, las hipótesis contenidas en las fracciones IX, X y XI del presente artículo.

Artículo 116.- En los casos de violación a lo dispuesto en el que antecede, el Tribunal Laboral Burocrático determinará la cancelación del registro de la directiva o del registro del sindicato, según corresponda.

Artículo 117.- La directiva del sindicato será responsable ante éste y respecto de terceras personas en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común.

Artículo 118.- Los actos realizados por las directivas de los sindicatos obligan civilmente a éstos, siempre que hayan obrado dentro de sus facultades.



Artículo 119- Los sindicatos se disolverán:

- I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren;
- II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos; y
- III. Porque dejen de reunir los requisitos señalados por el artículo 90 de esta ley.

Artículo 120.- En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, a la Instituto de seguridad social a la que corresponda.

Artículo 121.- Las federaciones y confederaciones atenderán a las disposiciones de este capítulo en lo que les sea aplicable.

Artículo 122- Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

En ningún caso podrá decretarse la expulsión de un sindicato del seno de la federación o confederación.

Artículo 123.- Los estatutos de las federaciones y confederaciones, además de los requisitos aplicables del artículo 106, deberán contener los datos siguientes:

- I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;
- II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y
- III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.

Artículo 124.- Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Unidad de Registro Laboral Burocrático de la misma manera que se dispone para los sindicatos; atendiendo también las causales de negación y cancelación de su registro, así como las hipótesis para su disolución.

Artículo 125.- Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.



La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 97 de esta ley.

CAPÍTULO II

NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Artículo 126.- La negociación colectiva es un instrumento al servicio de la justicia social, cuyo reconocimiento requiere el ejercicio pleno de la libertad y voluntad sindicales. Su objetivo es mantener el diálogo social entre el sindicato mayoritario y la persona titular de la Institución Pública donde se prestan los servicios, garantizando el principio de bilateralidad, la justa, equitativa e igualitaria expresión, respecto de las relaciones de trabajo y las condiciones de trabajo establecidas en un contrato colectivo de trabajo, o en las condiciones generales de trabajo, que rijan en ésta; teniendo resultados imparciales y equitativos para ambas partes, legitimando así sus intereses. Este derecho deberá estar reconocido conforme el artículo 106, fracción XVII y demás aplicables a este capítulo.

Podrá existir negociación, tendiente a la construcción de la voluntad colectiva para lograr los fines del párrafo anterior, entre un sindicato mayoritario que cuente con la Constancia de Representatividad y el o los minoritarios pertenecientes a una misma Institución Pública en forma de coalición temporal, manteniendo cada uno su personalidad jurídica conforme el artículo 106, fracción XVIII y demás aplicables, prevaleciendo así los criterios de pluralidad, respeto de las minorías y la protección de sus legítimos intereses.

Artículo 127.- Toda negociación colectiva, deberá tener como resultado el ejercicio del voto personal, libre directo y secreto de las personas trabajadoras, conforme a los procedimientos estatutarios y el artículo 130 (de la consulta). Las autoridades, sindicatos y personas titulares de las Instituciones Públicas, coadyuvarán para que los procedimientos de consulta se organicen de tal forma que no se afecten las actividades laborales de los lugares de trabajo.

Artículo 128.- Para la celebración o revisión de un contrato colectivo de trabajo o condiciones generales de trabajo, en una Institución Pública, el sindicato deberá contar con la Constancia de Representatividad señalada en el artículo 129 y acreditar la negociación de la construcción de la voluntad entre las personas trabajadoras de la Institución Pública y la de los afiliados al sindicato, así como la negociación con la persona titular conforme los artículos 106, fracciones XVII y XVIII, y 130.



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

Artículo 129.- La Constancia de Representatividad podrá solicitarse ante la Unidad de Registro Laboral Burocrático por el sindicato interesado. Su fin es garantizar los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo y condiciones generales de trabajo. Esta constancia será expedida conforme a lo siguiente:

- I. La solicitud para obtener la Constancia de Representatividad será presentada por uno o varios sindicatos ante la Unidad de Registro Laboral Burocrático. Dicha solicitud se hará por escrito y contendrá el nombre de la parte solicitante, así como el domicilio en el que se le harán las notificaciones correspondientes; asimismo, deberá señalarse el domicilio y nombre o los datos de identificación de la Institución Pública y su persona titular.

Adicionalmente, la solicitud deberá acompañarse de un listado en el que se acredite que el sindicato solicitante cuenta con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de las personas trabajadoras de base cubiertas por el contrato colectivo de trabajo o por las condiciones generales de trabajo; dicho listado deberá incluir el nombre, clave única de registro de población, fecha de contratación y firma autógrafa de los trabajadores que respalden al sindicato solicitante.

La Unidad de Registro Laboral Burocrático, conservará en secreto y cuidará bajo su más estricta responsabilidad la confidencialidad del listado y los anexos que exhiba el solicitante.

De no proporcionarse los datos mencionados, la Unidad de Registro Laboral Burocrático dentro de los tres días siguientes prevendrá al solicitante para que subsane su solicitud, lo que deberá hacer dentro de los tres días siguientes a que sea notificado; si el sindicato solicitante no presenta lo requerido, la solicitud deberá archivar.

El hecho de que la Institución Pública de la que se trate opere de manera informal o bajo esquemas de simulación no afectará a las personas trabajadoras en el ejercicio de su libertad de negociación colectiva y la defensa de sus intereses;

- II. La Unidad de Registro Laboral Burocrático, en un plazo no mayor a tres días contados a partir de la presentación de la solicitud, publicará en su sitio de Internet el aviso de solicitud de Constancia de Representatividad, fijará dicho aviso en la Institución Pública y solicitará a la persona titular que lo coloque al

interior de sus oficinas y en los lugares de mayor concurrencia, para hacerlo del conocimiento a las personas trabajadoras y a cualquier otro sindicato que desee obtener la Constancia de Representatividad, a fin de que éste pueda promover su adhesión a la solicitud; dicha solicitud adhesiva podrá presentarse por escrito ante la Unidad de Registro Laboral Burocrático dentro de los diez días siguientes a la publicación del aviso de solicitud, señalando el nombre de la parte adherente, así como su domicilio para oír y recibir notificaciones, debiendo acompañar el listado que acredite que cuenta con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de las personas trabajadoras de base cubiertas por el contrato colectivo o condiciones generales de trabajo. No será impedimento para que se admita la solicitud adhesiva que los nombres de las personas trabajadoras de base aparezcan en dos o más listados presentados por los sindicatos;

- III. La Unidad de Registro Laboral Burocrático resolverá sobre la procedencia de la solicitud de la Constancia de Representatividad; de resultar procedente, emitirá la constancia correspondiente. Si sólo un sindicato solicita la constancia, se tendrá por acreditada su representatividad cuando cuente con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de las personas trabajadoras cubiertas por el contrato colectivo de trabajo o las condiciones generales de trabajo; en este caso, la Unidad de Registro Laboral Burocrático recabará ante las autoridades e instancias pertinentes la información necesaria para verificar que las personas trabajadoras contempladas en el listado que presente el sindicato solicitante representen al menos el treinta por ciento de las personas trabajadoras al servicio de la Institución Pública de la que se solicita la firma del contrato colectivo de trabajo o de las condiciones generales de trabajo.

De haberse solicitado por más de un sindicato, el derecho a negociar y celebrar el contrato colectivo corresponderá al que obtenga el mayor número de votos. En todo caso, el número de personas trabajadoras de base votantes deberá de ser de por lo menos del treinta por ciento de las personas trabajadoras cubiertas por el contrato colectivo de trabajo o por las condiciones generales de trabajo del que se solicita la firma. Para lo anterior se deberá observar el procedimiento de consulta siguiente:

- a) La Unidad de Registro Laboral Burocrático validará que los sindicatos contendientes acrediten el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de las personas trabajadoras cubiertas por el contrato colectivo de trabajo o condiciones generales de trabajo, en cuyo caso procederá a recabar ante las autoridades o instancias correspondientes la información o elementos necesarios para elaborar un padrón, que consistirá en un listado de los nombres de las personas trabajadoras de base de la Institución Pública que serán consultadas mediante voto personal, libre,

directo y secreto, excluyendo a las personas trabajadoras de confianza, aquellas que ingresen con posterioridad a la presentación de la solicitud y aquellas que presten sus servicios por medio de un intermediario conforme el artículo XX (de la intermediación). Serán parte del padrón las personas trabajadoras que hayan sido despedidas durante los tres meses previos o posteriores a la presentación del escrito de solicitud, a excepción de aquéllos que hayan dado por terminada su relación de trabajo, salvo que se encuentre sub iudice.

En caso de estimarlo necesario, la Unidad de Registro Laboral Burocrático podrá solicitar el apoyo de la oficina de Inspección del Trabajo u otro servidor público que las autoridades del trabajo habiliten para tal efecto. De requerirlo la parte solicitante, éstos deberán constituirse en la Institución Pública para elaborar el listado en cuestión, con la información o los elementos que disponga al momento. El listado que servirá de base para la consulta a las personas trabajadoras deberá de ser elaborado por la Unidad de Registro Laboral Burocrático a más tardar en el plazo de diez días siguientes al de la presentación de una segunda solicitud de constancia. La persona titular no podrá intervenir en este procedimiento;

- b) Una vez conformado el padrón que servirá de base para la consulta de las personas trabajadoras, la Unidad de Registro Laboral Burocrático emitirá la convocatoria correspondiente, señalando el lugar, día y hora en que deberá efectuarse la votación; la convocatoria se emitirá por lo menos con diez días de anticipación a ésta sin que exceda de quince días. Dicha autoridad deberá garantizar que el lugar que se designe para la votación sea accesible a las personas trabajadoras y reúna las condiciones necesarias para que éstas emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna. La convocatoria se notificará a la parte solicitante y será publicada electrónicamente en el sitio de Internet de la Unidad de Registro Laboral Burocrático. Asimismo, será fijada en la Institución Pública para hacerla del conocimiento a las personas trabajadoras que participarán en la votación;
- c) Cada parte solicitante podrá acreditar previamente ante la Unidad de Registro Laboral Burocrático a dos representantes por cada lugar de votación, a los que se les deberá permitir estar presentes durante ésta, específicamente en la instalación y acreditación de votantes, así como en los actos de escrutinio y cómputo de votos, sin que puedan estar en el espacio asignado en el que las personas trabajadoras depositen su voto. Ninguna persona ajena al procedimiento podrá estar presente en la votación, a menos que la Unidad de Registro Laboral Burocrático lo haya

acreditado como observador de la votación. Dicha autoridad cuidará y proveerá lo conducente para que ninguna persona que no esté autorizada, participe o intervenga en el desarrollo del procedimiento de votación;

- d) El voto de las personas trabajadoras se hará en forma personal, libre, directa y secreta. Para tal efecto, la Unidad de Registro Laboral Burocrático ordenará hacer previamente tantas boletas de votación como personas trabajadoras se hubieren acreditado conforme a este artículo, las que serán debidamente foliadas, selladas y autorizadas con la firma del funcionario comisionado por dicha autoridad; las boletas deberán contener el o los recuadros suficientes y del mismo tamaño, de acuerdo al número de sindicatos solicitantes, en los que deberá aparecer el nombre del o los sindicatos participantes en la votación;
- e) En la hora, fecha y lugar señalados en la convocatoria, se iniciará la consulta con la presencia de las partes que asistan a la misma; previo al ingreso de las personas trabajadoras, el funcionario comisionado por la Unidad de Registro Laboral Burocrático instalará la o las mamparas necesarias para la emisión del voto de las personas trabajadoras en secreto, así como la urna o urnas transparentes en las que se depositarán los votos, debiendo verificar que se encuentren vacías. Acto seguido, previa identificación con documento oficial vigente, se procederá al ingreso de las personas trabajadoras con derecho a voto y se dotará a cada uno con su boleta para ejercerlo.

Durante el procedimiento de votación, ninguna persona trabajadora podrá vestir con un color, calcomanías, emblemas o cualquier elemento que lo distinga como miembro o simpatizante de alguno de los sindicatos solicitantes;

- f) En la boleta no deberá aparecer el nombre del votante, ni podrá asentarse señal o dato alguno en el listado que haga posible identificar el folio de la boleta que le fue entregada. El funcionario comisionado por la Unidad de Registro Laboral Burocrático proporcionará a la persona trabajadora su boleta, quien deberá dirigirse a la mampara colocada para marcarla en absoluto secreto.

Una vez que la persona trabajadora marque su boleta, la doblará para evitar mostrar el sentido de su voto y la depositará en la urna colocada para tal efecto, y deberá salir del lugar de la votación;

- g) Concluida la votación, el funcionario facultado de la Unidad de Registro Laboral Burocrático procederá a practicar el escrutinio, abriendo

sucesivamente cada urna, extrayendo una a una cada boleta, examinándolas para corroborar su autenticidad y exhibiéndolas a los representantes de las partes. Las boletas no cruzadas y las marcadas en más de un recuadro se considerarán nulas, poniendo las boletas por separado conforme al sentido de cada voto, mientras que las nulas se colocarán por aparte;

- h) Acto seguido, el funcionario facultado procederá al cómputo de los votos y anunciará su resultado en voz alta;
- i) En caso de suscitarse actos de coacción o intimidación para impedir que las personas trabajadoras ejerzan su voto con plena libertad, o se les pretenda obstaculizar o impedir de cualquier forma acceder al lugar de la diligencia, el funcionario facultado solicitará el auxilio de la fuerza pública y tomará las medidas que estime conducentes para celebrar la votación en las condiciones que establece esta ley; de presumirse la existencia de algún ilícito, deberá presentar la denuncia correspondiente;
- j) Concluida la consulta, el funcionario facultado levantará acta de la misma y solicitará a los representantes de las partes que la suscriban. La negativa a firmarla por parte de éstos no afectará la validez del acta, y
- k) La Unidad de Registro Laboral Burocrático resolverá sobre la procedencia de la solicitud de la Constancia de Representatividad; de resultar procedente, emitirá la constancia correspondiente.

La Constancia de Representatividad tendrá una vigencia de seis meses a partir de la fecha en que ésta sea expedida. En caso de que el sindicato mayoritario estalle la huelga en la Institución Pública o lugar donde se presten los servicios, la vigencia de dicha constancia se prorrogará hasta en tanto concluya dicho conflicto, por lo que, durante su vigencia, no se dará trámite a ninguna otra solicitud, ni se admitirá a otro u otros sindicatos como parte del procedimiento.

La pérdida de la mayoría, declarada por el Tribunal Burocrático Laboral, después de consultar a los trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto, produce la de la representatividad.

Artículo 130.- Para el registro de un contrato colectivo de trabajo o condiciones generales de trabajo inicial, o un convenio de revisión de cualquiera de éstos, el sindicato mayoritario que cuente con la Constancia de Representatividad deberá demostrar ante la Unidad de Registro Laboral Burocrático el ejercicio de la negociación colectiva efectuada conforme sus estatutos, entre las personas trabajadoras para la construcción de la voluntad y el sindicato como entre el propio sindicato y la persona titular, atendiendo además las disposiciones siguiente:

- I. Una vez acordados con la persona titular de la Institución Pública y el sindicato mayoritario que cuente con la Constancia de Representatividad, sobre los términos del contrato colectivo de trabajo o condiciones generales de trabajo inicial, o del convenio de revisión respectivo, el sindicato dará aviso la Unidad de Registro Laboral Burocrático, por escrito o vía electrónica, que someterá a consulta de las personas trabajadoras que les apliquen dichas disposiciones dentro de la Institución Pública, la aprobación de su contenido. El aviso deberá hacerse con un mínimo de diez días de anticipación a que se realice la consulta. El aviso a que se refiere el párrafo anterior señalará día, hora y lugar en donde se llevará a cabo la consulta a las personas trabajadoras mediante voto personal, libre y secreto, y deberá anexar un ejemplar del contrato colectivo de trabajo o condiciones generales de trabajo, o convenio negociado, firmado por las partes. Asimismo, el sindicato deberá emitir la convocatoria correspondiente, señalando el lugar, día y hora en que deberá efectuarse la votación; la convocatoria se emitirá por lo menos con diez días de anticipación a ésta sin que exceda de quince días;
- II. El procedimiento de consulta que se realice a las personas trabajadoras deberá cubrir los siguientes requisitos:
 - a) El sindicato deberá poner oportunamente a disposición de las personas trabajadoras un ejemplar impreso o electrónico del contrato colectivo de trabajo o condiciones generales de trabajo inicial o del convenio de revisión que se someterá a consulta.
La votación se llevará a cabo el día, hora y lugar señalados en la convocatoria;
 - b) Se garantizará que el lugar que se designe para la votación sea accesible a las personas trabajadoras y reúna las condiciones necesarias para que éstas emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna;
 - c) La persona titular no podrá tener intervención alguna durante el procedimiento de consulta;
 - d) El resultado de la votación será publicado por la directiva sindical en lugares visibles y de fácil acceso de la Institución Pública y en el local sindical correspondiente en un plazo no mayor a dos días de la fecha que se realice la consulta;
 - e) El sindicato dará aviso del resultado de la votación a la Unidad de Registro Laboral Burocrático dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que se realice la consulta, a efecto de que dicha autoridad lo publique en su sitio de Internet.



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

El aviso señalado en el párrafo anterior se hará bajo protesta de decir verdad. En caso de existir inconsistencias en relación con hechos sustantivos del proceso, la Unidad de Registro Laboral Burocrático declarará nula la consulta y ordenará la reposición de la misma;

- f) Las actas de votación serán resguardadas durante cinco años para acreditar el cumplimiento de esta obligación, para efectos de verificación de la Unidad de Registro Laboral Burocrático.

El sindicato promovente deberá manifestar bajo protesta de decir verdad que dio cumplimiento a esta obligación; y

- g) La Unidad de Registro Laboral Burocrático podrá verificar que el procedimiento de consulta se realice conforme a los requisitos antes señalados;

III. De contar con el apoyo del cincuenta y uno por ciento de las personas trabajadoras sobre el contenido del acuerdo del que se trate, el sindicato procederá a realizar la solicitud de registro ante la Unidad de Registro Laboral Burocrático conforme a lo previsto en esta ley;

IV. En caso de que el contrato colectivo de trabajo o condiciones generales de trabajo inicial o el convenio de revisión no cuente con el apoyo mencionado en la fracción anterior de las personas trabajadoras cubiertos por el mismo, el sindicato podrá continuar con las negociaciones colectivas, observando lo establecido en este capítulo y los estatutos sindicales.

Artículo 131.- Para el registro de un contrato colectivo de trabajo o condiciones generales de trabajo inicial, se presentará ante la Unidad de Registro Laboral Burocrático la documentación siguiente:

- a) La documentación con la que las partes contratantes acrediten su personalidad;
- b) El contrato colectivo de trabajo o condiciones generales de trabajo;
- c) La Constancia de Representatividad a que se refiere el artículo 129 de esta ley;
- y
- d) El ámbito de aplicación del contrato colectivo de trabajo o de las condiciones generales de trabajo, según corresponda la Institución Pública.

Una vez entregada la documentación anterior, la Unidad de Registro Laboral Burocrática deberá de resolver sobre el registro de dicho instrumento jurídico dentro de los treinta días siguientes, dicha resolución será notificada a las partes.

Artículo 132.- La Unidad de Registro Laboral Burocrático hará pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo y condiciones generales de trabajo que se encuentren depositados ante la misma.



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

Asimismo, deberá expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo y condiciones generales de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en el sitio de Internet de la autoridad.

Artículo 133.- La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días naturales antes:

- I. Del vencimiento del contrato colectivo de trabajo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
- II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; o
- III. Del vencimiento de las condiciones generales de trabajo;

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato colectivo de trabajo y condiciones generales de trabajo y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Artículo 134.-Una vez aprobado el inicio, el convenio de revisión o de modificación del contrato colectivo de trabajo o condiciones generales de trabajo por la Unidad de Registro Laboral Burocrático, surtirá efectos legales.

Para los efectos de la actualización del expediente de registro del contrato colectivo de trabajo o condiciones generales de trabajo, y de su legal publicidad, la autoridad, bajo su más estricta responsabilidad y dentro del término de los tres días siguientes, deberá tener íntegro los datos de los instrumentos jurídicos celebrados y su contenido.

Artículo 135.- Si la persona titular y el sindicato mayoritario no solicitan la revisión, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

CAPÍTULO III

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Artículo 136.- Las condiciones generales de trabajo se fijarán por la persona titular de la Institución Pública y el sindicato mayoritario que cuente con la Constancia de Representatividad, tomando en cuenta la opinión de las personas correspondiente a solicitud de éste, se revisarán cada tres años.

Artículo 137.- Las condiciones generales de trabajo establecerán:



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

- I. La intensidad y calidad del trabajo;
- II. Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;
- III. Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.
- IV. Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos, y
- V. Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y
- VI. Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Artículo 138.- Los sindicatos que objetaren substancialmente condiciones generales de trabajo, podrán ocurrir ante el Tribunal Laboral Burocrático, el que resolverá, en definitiva.

Artículo 139- Las condiciones generales de trabajo de cada Institución Pública serán autorizadas previamente por la Secretaría de Administración y Finanzas de la Ciudad de México, en los términos de la Ley de presupuesto y gasto eficiente de la Ciudad de México, cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Local y que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Ciudad de México, sin cuyo requisito no podrá exigirse al Estado su cumplimiento.

Artículo 140.- Las condiciones generales de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto ante la Unidad de Registro Laboral Burocrático, ante quien cada una de las partes celebrantes debe señalar domicilio. Dicho centro deberá asignarles un buzón electrónico.

Artículo 141.- Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales; los salarios serán contemplados conforme los tabuladores...

Artículo 142.- Las condiciones generales de trabajo no podrán contener cláusula de exclusión por separación ni de admisión.

Artículo 143.- Las estipulaciones de las condiciones generales de trabajo se extienden a todas las personas trabajadoras de la Institución Pública, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación de extenderse a las personas trabajadoras de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo.



Artículo 144.- Las condiciones generales de trabajo terminan su vigencia por mutuo consentimiento, previa aprobación de la mayoría de las personas trabajadoras conforme al procedimiento contemplado en el artículo 129 de esta ley.

Artículo 145.- Si firmadas las condiciones generales de trabajo, la persona titular se separa de la Institución Pública, las condiciones generales de trabajo seguirán rigiendo con la persona titular sustituta.

Artículo 146.- En los casos de disolución del sindicato que cuente con la Constancia de Representatividad, las condiciones generales de trabajo continuarán vigentes en la Institución Pública.

CAPÍTULO IV

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículo 147.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre un sindicato de personas trabajadoras de base y una persona titular dentro de una Institución Pública donde se presten los servicios de los afiliados, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo.

Artículo 148.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto ante la Unidad de Registro Laboral Burocrático, ante quien cada una de las partes celebrantes debe señalar domicilio. Dicha autoridad deberá asignarles un buzón electrónico.

Artículo 149.- El contrato colectivo de trabajo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. La Institución Pública a la que corresponda;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de las personas trabajadoras;
- VII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la Institución Pública;
- VIII. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y
- IX. Las demás estipulaciones que convengan las partes.



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

El monto de los salarios serán considerados según corresponda a los Tabuladores... Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Artículo 150.- Los contratos colectivos de trabajo no podrán contener cláusula de exclusión por separación ni de admisión.

Artículo 151.- Las estipulaciones de los contratos colectivos de trabajo se extienden a todas las personas trabajadoras de la Institución Pública, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación de extenderse a las personas trabajadoras de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo.

Artículo 152.- El contrato colectivo de trabajo termina por mutuo consentimiento, previa aprobación de la mayoría de las personas trabajadoras conforme al procedimiento contemplado en el artículo 129 de esta ley.

Artículo 153.- Si firmado un contrato colectivo de trabajo, la persona titular se separa de la Institución Pública, las condiciones del contrato seguirán rigiendo con la persona titular sustituta.

Artículo 154.- En los casos de disolución del sindicato que cuente con la Constancia de Representatividad, el contrato colectivo de trabajo continuará vigente en la Institución Pública.

CAPÍTULO V

CONFLICTOS INTRASINDICALES

Artículo 155.- Los conflictos entre el sindicato de una Institución Pública y sus afiliados.

Dirimidos ante el Tribunal Laboral Burocrático

CAPÍTULO VI

CONFLICTOS INTERSINDICALES

Artículo 156.- Los conflictos entre sindicatos de una Institución Pública.

Dirimidos ante el Tribunal Laboral Burocrático

CAPÍTULO VII

HUELGA



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

Artículo 157.- El ejercicio del derecho de huelga podrá ejercerse por el sindicato mayoritario perteneciente a una Institución Pública ante el Tribunal Laboral Burocrático, teniendo como objetivo alguno de los siguientes:

- I. Firma inicial para la expedición de Condiciones Generales de Trabajo o Contrato Colectivo de Trabajo.
- II. Revisión de las condiciones laborales contenidas en sus Condiciones Generales de Trabajo o Contrato Colectivo de Trabajo. En este caso, se exceptúa la revisión salarial, atendiendo su modificación conforme al Título ____ Capítulo ____ (de las condiciones de trabajo y el salario).

TÍTULO SEXTO DE LAS AUTORIDADES LABORALES BUROCRÁTICAS CAPÍTULO I

Artículo 158.- La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. Al Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje;
- II. A la Dirección de la Defensoría Pública de la Ciudad de México;
- III. Al Centro de Justicia Alternativa de la Ciudad de México;

CAPÍTULO II DEL TRIBUNAL LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Artículo 159.- Corresponde al Tribunal Laboral Burocrático el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, Alcaldías, sus Organismos Descentralizados y Órganos Autónomos de la Ciudad de México y las personas trabajadoras que presten sus servicios personales y subordinados en dichas Instituciones Públicas, respecto de las cuales no exista régimen especial. Dirimirá también los conflictos internos sindicales e intersindicales. Dicho tribunal dependerá del Tribunal Superior.

CAPÍTULO III DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Artículo 160.- El Tribunal Laboral Burocrático tendrá las siguientes atribuciones:



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

- I. Conocer los conflictos individuales y/o colectivos que se susciten entre los titulares de Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, Alcaldías, Organismos Descentralizados, Órganos Autónomos de la Ciudad de México y las personas trabajadoras que presten sus servicios personales y subordinados en dichas Instituciones Públicas, así como sus respectivos sindicatos;
- II. Conocer del registro de los sindicatos, de sus actas constitutivas, estatutos, comités ejecutivos, padrones de afiliados y actualizaciones periódicas;
- III. Conocer del registro las Condiciones Generales de Trabajo o en su caso los Contratos Colectivos de Trabajo, los Reglamentos Interiores de Trabajo, Reglamentos de Escalafón y los Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene;

Artículo 161.- El tribunal se integrará de salas y juzgados laborales burocráticos, en término de lo establecido en esta ley. Sus integrantes deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, certeza, transparencia, autonomía, independencia y seguridad jurídica.

CAPÍTULO IV DE LA COMPETENCIA DE LAS SALAS LABORALES BUROCRÁTICAS

Artículo 162.- Las Salas Laborales Burocráticas se integrarán cada una por tres magistradas o magistrados y serán designadas cada una por un número ordinal, en salas especializadas en conflictos individuales y en conflictos colectivos de trabajo. Los integrantes de la misma actuarán en forma colegiada en los términos establecidos en la Ley Orgánica y sus resoluciones se tomarán por unanimidad o mayoría de votos.

En la Ciudad de México habrá el número Salas Laborales Burocráticas que el Consejo de la Judicatura considere necesarias para que la administración de justicia sea expedita y de conformidad con las necesidades y el presupuesto de egresos.

Para el desempeño de los asuntos encomendados, cada Sala Laboral Burocrática tendrá cuando menos una persona responsable de la Secretaría de Acuerdos, dos Secretarías o Secretarios Auxiliares, doce Secretarías o Secretarios Proyectistas y dos Secretarios Actuarios, que serán designados y removidos por las Magistrados o Magistrados integrantes de la Sala y la Planta de servidores públicos de la administración de justicia que fije el presupuesto de egresos y designados de conformidad con la Ley Orgánica.

Artículo 163.- Las Salas Laborales Burocráticas conocerán:

- I. De las excusas y recusaciones de los titulares de los Juzgados burocráticos de conflictos individuales de trabajo y de conflictos colectivos de trabajo.
- II. De los conflictos competenciales que se susciten en materia burocrática entre las autoridades judiciales del Tribunal Superior de Justicia.
- III. De las cuestiones de competencia por declinatoria que se susciten en materia burocrática.
- IV. De las contiendas de acumulación que se susciten en materia laboral burocrática entre las autoridades judiciales del Tribunal Superior de Justicia;
- V. De los demás asuntos que determinen las leyes.

Las Salas al resolver sobre las excusas de las y los jueces, en caso de que estas sean infundadas, remitirán la resolución al Consejo de la Judicatura para que impongan la sanción correspondiente.

Artículo 164.- La Presidenta o Presidente de las Salas Laborales Burocráticas tendrán las siguientes facultades:

- I. Llevar la correspondencia de la Sala, autorizándola con su firma;
- II. Distribuir por riguroso turno los negocios, entre él y los demás miembros de la Sala, para su estudio y presentación oportuna, en su caso, del proyecto de resolución que en cada uno deba dictarse;
- III. Presidir las audiencias de la Sala, cuidar el orden de la misma y dirigir los debates;
- IV. Dirigir la discusión de los negocios sometidos al conocimiento de la Sala y ponerlos a votación cuando la Sala declare terminado el debate;
- V. Dar a la Secretaría de Acuerdos los puntos que comprendan las disposiciones resolutivas votadas y aprobadas;
- VI. Llevar la administración de la oficina de la Sala; y
- VII. Vigilar que las Secretarías y demás personas servidoras públicas de la Sala cumplan con sus deberes respectivos.
- VIII. Las y los Secretarios de Acuerdos y las y los Secretarios Auxiliares de Salas, tendrán en lo conducente, las mismas atribuciones que las Secretarías de Acuerdos de los Juzgados burocráticos.

Artículo 165.- Los requisitos para ser nombrado Magistrada o Magistrado de las salas laborales burocráticas son:

- I. Tener la ciudadanía mexicana, en pleno goce de sus derechos políticos y civiles;
- II. Tener cuando menos treinta y cinco años de edad cumplidos al día de la designación;



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

- III. Poseer al día de la designación, con antigüedad mínima de diez años, título profesional de licenciado en Derecho y cédula profesional expedidos por la autoridad o institución legalmente facultada para ello;
- IV. Tener mínimo tres años de experiencia en las siguientes materias:
 - a) Conocimientos interdisciplinarios en materia de derechos humanos, tanto a nivel nacional como internacional;
 - b) Conocimientos específicos sobre el nuevo sistema de justicia laboral;
 - c) Conocimientos teórico-prácticos especializados en la materia de Derecho del Trabajo.
 - d) El desarrollo de habilidades en la solución de los conflictos individuales y colectivos de trabajo.
- V. Gozar de buena reputación, para lo cual se tomará en cuenta no ser deudor alimentario moroso y contar con una trayectoria laboral respetable a través de un estudio minucioso de los antecedentes del postulante en el que se pueda evaluar su conducta ética;
- VI. No haber sido condenado por sentencia firme, por delito doloso que amerite pena de prisión de más de un año, pero si se tratare de robo, fraude, falsificación, abuso de confianza, cualquier tipo de violencia en contra la mujer u otro que lastime seriamente la buena fama en el concepto público, lo inhabilitará para el cargo, cualquiera que haya sido la pena;
- VII. Haber residido en el país durante los dos años anteriores al día de la designación;
- VIII. No haber ocupado el cargo de titular de la Jefatura de Gobierno, la Secretaría General, la Fiscalía General de Justicia o una Diputación al Congreso de la Ciudad de México, durante el año previo al día de la designación;
- IX. Presentar su declaración de evolución patrimonial, conforme a la ley de la materia;
y
- X. Aprobar los procesos de evaluación de control de confianza que para tal efecto emita a través de acuerdo el Consejo de la Judicatura en coordinación con el Instituto de Estudios Judiciales.

Los nombramientos de las y los Magistrados serán hechos preferentemente de entre aquellas personas que cuentan con el Servicio Civil de Carrera Judicial y que se hayan desempeñado como juez o jueza en materia laboral burocrática o que hayan prestado sus servicios con eficiencia y probidad en la impartición o procuración de justicia en



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

materia laboral. En igualdad de circunstancias, se preferirá a los originarios o vecinos de la Ciudad de México.

Artículo 166.- Los requisitos para ser Secretarías o Secretarios de Acuerdos, Secretarías o Secretarios Auxiliares, Secretarías o Secretarios Projectistas y Secretarios Actuarios de las Salas Laborales Burocráticas, se requiere:

- I. Tener la ciudadanía mexicana en pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos;
- II. Contar con Título de Licenciado en Derecho con cédula profesional expedida por la autoridad o Institución legalmente facultada para ello;
- III. Tener dos años de práctica profesional especializada en materia laboral, contados desde la fecha de expedición del título. Asimismo, deberá aprobar los exámenes que el Instituto de Estudios Judiciales habrá de aplicar, para cada caso, en los términos de la Ley Orgánica, y
- IV. No haber sido condenado por sentencia definitiva, por delito doloso que amerite pena privativa de libertad de más de un año de prisión, pero si se tratare de robo, fraude, falsificación, abuso de confianza u otro que lastime seriamente la buena fama en el concepto público, quedará inhabilitado para el cargo, cualquiera que haya sido la pena.

CAPÍTULO V DE LA COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS LABORALES BUROCRÁTICOS

Artículo 167.- Los juzgados laborales burocráticos son órganos jurisdiccionales, cuyos titulares son las y los jueces. Éstos se dividirán en juzgados burocráticos de conflictos individuales y juzgados burocráticos de conflictos colectivos.

A cada uno de los juzgados burocráticos de conflictos individuales corresponde: conocer, tramitar y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, Alcaldías, sus Organismos Descentralizados y Órganos Autónomos de la Ciudad de México y las personas trabajadoras que presten sus servicios personales y subordinados en dichas Instituciones Públicas y que les sean asignados.

A cada uno de los juzgados laborales burocráticos de conflictos colectivos corresponde: conocer de los conflictos que surjan entre las instituciones públicas de la Ciudad de México y sus sindicatos, así como conflictos colectivos internos sindicales e intersindicales que surjan en las instituciones públicas de la Ciudad de México.

En la Ciudad de México habrá el número de juzgados laborales burocráticos que el Consejo de la Judicatura considere necesarios para que la administración de justicia sea expedita. Dichos juzgados estarán numerados progresivamente y se podrá definir el número de conformidad con las necesidades y el presupuesto de egresos.

Cada uno de los juzgados burocráticos contará con el siguiente personal: un titular, jueza o juez que atenderá proporcional y equitativamente las cargas de trabajo con el objeto de lograr que el conocimiento de los asuntos a su cargo se realice de manera inmediata y expedita; las y los Secretarios de Acuerdos, Conciliadores, Proyectistas y Actuarios que requiera el servicio, así como de las personas servidoras públicas de la administración de justicia que autorice el presupuesto, determinados y designados de conformidad con la Ley Orgánica.

Artículo 168.- Los requisitos para ser Juez o Jueza de los juzgados laborales burocráticos son:

- I. Ser mexicana o mexicano por nacimiento, no haber adquirido otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;
- II. Tener cuando menos treinta años de edad cumplidos al día de la designación;
- III. Contar con título de Licenciado en Derecho y Cédula Profesional expedida por la autoridad o Institución legalmente facultada para ello;
- IV. Tener práctica profesional mínima de cinco años, contados a partir de la obtención del título profesional, relacionada con las siguientes materias:
 - a) Conocimientos interdisciplinarios en materia de derechos humanos, tanto a nivel nacional como internacional;
 - b) Conocimientos específicos sobre el nuevo sistema de justicia laboral;
 - c) Conocimientos teórico-prácticos en la materia de derecho del trabajo;
 - d) El desarrollo de habilidades en la solución de los conflictos laborales.
- V. Haber residido en la Ciudad de México o en su área Metropolitana durante los dos años anteriores al día de la designación y presentar su declaración de evolución patrimonial, conforme a la ley de la materia;
- VI. Gozar de buena reputación, para lo cual se tomará en cuenta no ser deudor alimentario moroso y contar con una trayectoria laboral respetable a través de un estudio minucioso de los antecedentes del postulante en el que se pueda evaluar su conducta ética;
- VII. No haber sido condenado por sentencia firme, por delito doloso que amerite pena corporal de más de un año de prisión; pero si se tratare de robo, fraude, falsificación, abuso de confianza u otro que lastime seriamente la buena fama en el concepto público, lo inhabilitará para el cargo, cualquiera que haya sido la pena; y



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

- VIII. Participar y obtener resultado favorable en el concurso de oposición, así como en los exámenes que establece la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México, en los mismos términos de lo que ésta dispone.

Artículo 169.- Los requisitos para ser Secretarios de Acuerdos, Conciliadores y Proyectistas de los juzgados burocráticos son:

- I. Tener la ciudadanía mexicana en pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos;
- II. Contar con Título de Licenciado en Derecho con cédula profesional expedida por la autoridad o Institución legalmente facultada para ello;
- III. Tener dos años de práctica profesional especializada en materia laboral, contados desde la fecha de expedición del título y, además, aprobar los exámenes que el Instituto de Estudios Judiciales habrá de aplicar, para cada caso, en los términos de la Ley Orgánica.

El requisito de la práctica profesional podrá ser dispensado, tratándose de personal que tenga una antigüedad en el Tribunal Superior de cuando menos dos años; y

- IV. No haber sido condenado por sentencia definitiva, por delito doloso que amerite pena privativa de libertad de más de un año de prisión, pero si se tratare de robo, fraude, falsificación, abuso de confianza u otro que lastime seriamente la buena fama en el concepto público, quedará inhabilitado para el cargo, cualquiera que haya sido la pena.

Artículo 170.- Los requisitos para ser Secretaria o Secretario Actuario son:

- I. Tener la ciudadanía mexicana en pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos;
- II. Tener título profesional de Licenciatura en Derecho con cédula profesional expedida por la autoridad o institución legalmente facultada para ello;
- III. No haber sido condenado por sentencia firme, por delito doloso que amerite pena corporal de más de un año de prisión, pero si se tratare de robo, fraude, falsificación, abuso de confianza u otro que lastime seriamente la buena fama en el concepto público, quedará inhabilitado para el cargo, cualquiera que haya sido la pena; y
- IV. Tener una práctica profesional en el campo jurídico especializada en materia laboral de seis meses y haber hecho un curso de preparación no menor de tres meses en el Instituto de Estudios Judiciales. Asimismo, deberá aprobar los exámenes que el Instituto de Estudios Judiciales habrá de aplicar, para cada caso, en los términos de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México.



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

Para ser Titular de la Secretaría Auxiliar Actuario de Sala se deben cubrir los requisitos establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México, a excepción del relativo a la práctica profesional.

Artículo 171.- La o el Secretario de Acuerdos tendrá las siguientes facultades y obligaciones:

- I. Formular los proyectos de acuerdo, realizar emplazamientos y notificaciones cuando lo ordene el órgano jurisdiccional;
- II. Dar cuenta diariamente al órgano jurisdiccional bajo su responsabilidad y dentro de las veinticuatro horas siguientes a su presentación ante la oficialía de partes del Tribunal Superior de Justicia, con todos los escritos y promociones, en los negocios de la competencia de aquellos, así como de los oficios y demás documentos que se reciban en él;
- III. Autorizar y dar fe de los despachos, exhortos, actas, diligencias, autos y toda clase de resoluciones que se expidan, asienten, practiquen o dicten por el órgano jurisdiccional;
- IV. Asentar en los expedientes las certificaciones que procedan conforme a la ley o que el órgano jurisdiccional ordene;
- V. Asistir a las diligencias de pruebas que debe recibir el órgano jurisdiccional de acuerdo con las leyes aplicables;
- VI. Expedir las copias autorizadas que la ley determine o deban darse a las partes en virtud de decreto judicial;
- VII. Cuidar que los expedientes sean debidamente foliados, utilizando, para el efecto el equipo que permita imprimir de forma permanente dicho folio y el material aprobado por el Consejo de la Judicatura para la integración de los expedientes. Al agregar o sustraer alguna o algunas de las hojas de éstos, asentar razón con motivo de la causa, sellando las actuaciones, oficios y demás documentos que lo requieran, rubricando aquéllas en el centro del escrito;
- VIII. Guardar en el secreto del órgano jurisdiccional los pliegos, escritos o documentos y valores cuando así lo disponga la ley;
- IX. Inventariar y conservar en su poder los expedientes mientras se encuentren en trámite en el órgano jurisdiccional y entregarlos con las formalidades legales, cuando deba tener lugar la remisión;
- X. Notificar en el local del órgano jurisdiccional, personalmente a las partes, en los juicios o asuntos que se ventilen ante él, en los términos del Código de Procedimientos Civiles vigente en la Ciudad de México;
- XI. Cuidar y vigilar que el archivo se arregle por orden alfabético, de apellidos del actor o del promovente en asuntos de jurisdicción voluntaria;



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

- XII. Remitir los expedientes al Archivo Judicial, a la superioridad o al sustituto legal, previo registro en sus respectivos casos, conforme a los lineamientos marcados en esta ley.
En el caso de la remisión de expedientes, tocas, testimonios y constancias al Archivo Judicial, en aquellos casos en que se ordene su depuración, deberá certificar y entregar al Titular del órgano jurisdiccional, las copias de las constancias necesarias para que quede registro de la orden judicial.
- XIII. Ordenar y vigilar que se despachen sin demora los asuntos y correspondencia del órgano jurisdiccional, ya sea que se refiera a negocios judiciales del mismo o al desahogo de los oficios que se manden librar en las determinaciones respectivas, dictadas en los expedientes;
- XIV. Tener a su cargo, bajo su responsabilidad y debidamente autorizados para su uso, los libros de control del órgano jurisdiccional, designando, de entre los empleados subalternos del mismo, al que debe llevarlos;
- XV. Conservar en su poder el sello del órgano jurisdiccional;
- XVI. Ejercer bajo su responsabilidad, por sí mismo o por conducto de los servidores públicos de la administración de justicia subalterna, la vigilancia que sea necesaria en la oficina, para evitar la pérdida o extravío de expedientes. En cada Juzgado existirá una mesa que controlará su ubicación y distribución, que sólo se mostrarán mediante el vale de resguardo respectivo previa identificación oficial vigente, el cual será sellado a la devolución del expediente y entregado en la mesa de salida del Juzgado; y
- XVII. Las demás que les confieran las leyes y los reglamentos.

Artículo 172.- Las y los Secretarios Actuarios tendrán las siguientes facultades y obligaciones:

- I. Concurrir diariamente a los Juzgados Laborales Burocráticos de adscripción en el horario previsto;
- II. Recibir de la Secretaría de Acuerdos los expedientes de notificaciones o diligencias que deban llevarse a cabo fuera de la oficina del propio Juzgado, firmando en el libro respectivo;
- III. Hacer las notificaciones y practicar las diligencias decretadas por las y los Jueces, bajo la responsabilidad de la fe pública que les corresponda y dentro de las horas hábiles del día, entendiéndose por éstas las que median desde las siete hasta las diecinueve horas, devolviendo los expedientes dentro de las veinticuatro horas siguientes, previas las anotaciones en el libro respectivo. Durante las notificaciones y diligencias podrán llevar a cabo el procedimiento de mediación y, en su caso, redactar los acuerdos respectivos que hayan convenido las partes, en los términos de la Ley de la materia; y



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

- IV. En caso de existir imposibilidad para practicar las diligencias ordenadas, deberá asentar razón de ello y devolver las actuaciones dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Artículo 173.- Los conciliadores tendrán las siguientes facultades y obligaciones:

- I. Estar presentes en la audiencia de conciliación, escuchar las pretensiones de las partes y procurar de manera eficiente su avenencia;
- II. Dar cuenta de inmediato al titular del Juzgado Laborales Burocráticos del convenio al que hubieren llegado los interesados para efectos de su aprobación, en caso de que proceda, y diariamente informar al Juzgador de los resultados logrados en las audiencias de conciliación que se les encomienden;
- III. Autorizar las diligencias en que intervengan y dar fe de las resoluciones pronunciadas en ellas por quien ostente la titularidad del órgano jurisdiccional;
- IV. Sustituir al Titular de la Secretaría de Acuerdos en sus ausencias temporales,
- V. Notificar en el Juzgado, personalmente a las partes, en los juicios o asuntos que se ventilen ante él, en los términos de esta Ley;
- VI. Auxiliar a la o al Secretario de Acuerdos a realizar aquellas certificaciones inherentes a la función de dicha persona servidora pública;
- VII. Preparar adecuada y eficientemente todo lo concerniente a la audiencia de conciliación y dar cuenta al Juzgador por lo menos con tres días de anticipación a la celebración de la misma; y
- VIII. Las demás que su superior jerárquico y esta Ley les encomienden, incluyendo emplazamientos y notificaciones.

CAPÍTULO VI DE LA DEFENSORÍA PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Artículo 174.- El tribunal Laboral Burocrático contará con personas procuradoras, con una persona procuradora especializada y personas jefas de procuración, que estarán adscritas a la Dirección de la Defensoría.

Las personas procuradoras proporcionarán atención, orientación y asesoría gratuita a las personas trabajadoras, sus beneficiarios o derechohabientes, o sindicatos, cuando estos así lo soliciten, asimismo, los representará o patrocinará ante dicho tribunal, interponiendo los recursos ordinarios y extraordinarios que procedan, proponiéndole a las partes interesadas soluciones conciliatorias para resolver sus conflictos. Las personas procuradoras deberán garantizar a los usuarios un servicio confiable y expedito, con un trato honesto y amable, evitando todo acto de discriminación por algún motivo y atendiendo el principio de equidad de género.



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

Los servicios que brindan las personas procuradoras a las personas trabajadoras, sus beneficiarios o derechohabientes, o sindicatos, son gratuitos y se proporcionarán siempre que lo soliciten de forma personal y sin intervención de persona alguna. Asimismo, tienen prohibido litigar o intervenir por su cuenta o por interpósita persona en asuntos de trabajo, salvo que sean causa propia, de sus padres, de su cónyuge o de sus hijos.

Artículo 175.- La persona procuradora especializada será la encargada de verificar y asegurar que se brinde adecuadamente la atención, orientación y asesoría gratuita a las personas trabajadoras, sus beneficiarios o derechohabientes, o sindicatos, privilegiando la resolución del conflicto entre las partes a través de la conciliación, para garantizar una debida defensa y la seguridad jurídica de las personas trabajadoras de las Instituciones Públicas.

Las personas jefas de procuración serán las encargadas de verificar y asegurar que las personas procuradoras representen o patrocinen debidamente y de manera gratuita a las personas trabajadoras, sus beneficiarios o derechohabientes o sindicatos, en los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de las normas de trabajo tramitados ante el Tribunal Laboral Burocrático, ejercitando las acciones y recursos ordinarios y extraordinarios que procedan, inclusive el juicio de amparo, hasta su total terminación, para garantizar una defensa adecuada y la seguridad jurídica de las personas trabajadoras de las Instituciones Públicas.

La persona procuradora especializada tendrá el nivel administrativo de Subdirector y las personas jefas de procuración tendrán el nivel de Jefe de Departamento. Serán consideradas de confianza; nombradas y removidas por el Director General de la Defensoría Pública del Distrito Federal, en términos de los artículos 2, fracción XI, 3, 4 fracción III, 9 10, 11 de la Ley de la Defensoría y demás relativos y aplicables.

Artículo 176.- La persona procuradora especializada tendrá las siguientes facultades especiales:

- I. Asegurar que se canalice oportunamente la atención, orientación y asesoría al área correspondiente, que brindará el servicio a las personas trabajadoras, sus beneficiarios o derechohabientes o sindicatos, con el fin garantizarles una defensa adecuada y seguridad jurídica;
- II. Verificar que se designe oportunamente la persona procuradora para que proporcione la asesoría, representación o patrocinio a las personas trabajadoras, sus beneficiarios o derechohabientes o sindicatos, y así coadyuvar en el respeto a sus derechos laborales;

- III. Coordinar eficazmente la prestación del servicio de asesoría jurídica gratuita en materia laboral burocrática, a través de una persona procuradora para garantizar una defensa adecuada;
- IV. Verificar que se realice la designación oportuna para la prestación del servicio gratuito de asesoría jurídica, representación o patrocinio en materia laboral burocrática, para garantizar una defensa conveniente a las personas trabajadoras, sus beneficiarios o derechohabientes o sindicatos que soliciten el servicio;
- V. Asegurar que la asesoría jurídica gratuita se realice conforme a lo establecido por la normativa aplicable para lograr una defensa adecuada a las personas trabajadoras, sus beneficiarios o derechohabientes o sindicatos que soliciten el servicio;
- VI. Supervisar que se realice un adecuado análisis jurídico de cada asunto asignado, a fin de establecer la estrategia de defensa eficiente a favor de las personas trabajadoras, sus beneficiarios o derechohabientes o sindicatos que soliciten el servicio;
- VII. Verificar que se haga uso de los medios de prueba a su alcance, recursos y demás instrumentos, para garantizar la adecuada defensa de las personas trabajadoras, sus beneficiarios o derechohabientes o sindicatos que soliciten el servicio;
- VIII. Coordinar el control de información relativa a las asesorías jurídicas brindadas, representación o patrocinio ante el Tribunal Laboral Burocrático para contar con los datos confiables.
- IX. Verificar que se instrumente la cédula de asesoría, representación o patrocinio al brindar el servicio y así contar con información institucional confiable y oportuna;
- X. Solicitar y verificar que se rindan y entreguen los informes pormenorizados respecto de la actuación de los asuntos encomendados, para tener un parámetro de la calidad en el servicio otorgado y contar con la información institucional confiable y oportuna;
- XI. Atender en tiempo y forma las solicitudes, quejas y sugerencias que presenten los usuarios de los servicios de asesoría jurídica gratuita en contra de las personas procuradoras, mediante la integración de expedientes correspondientes.
- XII. Registrar la queja y/o sugerencia planteada, para determinar si es competencia de la unidad de apoyo técnico operativo.
- XIII. Informar al quejoso, que debe formalizar la queja y/o sugerencia por escrito en el que narre los antecedentes, hechos y constancias, para estar en posibilidad de darle la atención adecuada.
- XIV. Integrar el expediente de queja y/o sugerencia, para remitirlo al área correspondiente y se instrumente el seguimiento adecuado.



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

- XV. Las demás que les confieren esta Ley, la Ley de la Defensoría, el Reglamento de la Defensoría, los ordenamientos legales, reglamentarios y administrativos correspondientes.

Artículo 177.- La persona jefa de procuración tendrá las siguientes facultades especiales:

- I. Recabar los informes que las personas procuradoras rindan y entreguen respecto de la representación y patrocinio de las personas trabajadoras, sus beneficiarios o derechohabientes o sindicatos, en el Tribunal Laboral Burocrático respecto de los asuntos recomendados, para tener un parámetro de la calidad en el servicio otorgado y contar con la información institucional confiable y oportuna;
- II. Atender en tiempo y forma las solicitudes, quejas y sugerencias que presenten los usuarios de los servicios de patrocinio en contra de las personas procuradoras, mediante la integración de expedientes correspondientes.
- III. Registrar la queja y/o sugerencia planteada, para determinar si es competencia de la unidad de apoyo técnico operativo.
- IV. Informar al quejoso, que debe formalizar la queja y/o sugerencia por escrito en el que narre los antecedentes, hechos y constancias, para estar en posibilidad de darle la atención adecuada.
- V. Integrar el expediente de queja y/o sugerencia, para remitirlo al área correspondiente y se instrumente el seguimiento adecuado.
- VI. Las demás que les confieren esta Ley, la Ley de la Defensoría, el Reglamento de la Defensoría, los ordenamientos legales, reglamentarios y administrativos correspondientes.

Artículo 178.- Las personas procuradoras tendrán las siguientes facultades especiales:

- I. Orientar a las personas trabajadoras, sus beneficiarios o derechohabientes o sindicatos, sobre sus derechos y obligaciones derivadas de las normas de trabajo, así como los procedimientos competentes ante los cuales acudir para hacerlos valer, a fin de prevenir o resolver conflictos laborales;
- II. Asesorar a las personas trabajadoras, sus beneficiarios o derechohabientes o sindicatos, dando respuesta a las consultas jurídicas que formulen en relación con las cuestiones y controversias derivadas de la aplicación de las normas de trabajo;

- III. Cuando así lo estime conveniente y de no existir riesgo alguno con respecto a la prescripción de la acción, ya sea de oficio o a solicitud de las personas trabajadoras, sus beneficiarios o derechohabientes o sindicatos, procurará resolver los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de las normas de trabajo, a través de la conciliación y/o mediación o las juntas de avenimiento;
- IV. Representar o patrocinar a las personas trabajadoras, sus beneficiarios o derechohabientes o sindicatos, ante el Tribunal Laboral Burocrático, cuando así lo soliciten, ejercitando las acciones y recursos ordinarios y extraordinarios que procedan, inclusive el juicio de amparo, hasta el archivo del expediente como asunto concluido;
- V. Orientar, asesorar, representar o patrocinar en juicio a los menores trabajadores, cuando el tribunal solicite su intervención, designando a los menores de 16 años un representante, procurando garantizar en todo momento el interés superior de la niñez, de conformidad con los instrumentos internacionales y normas nacionales aplicables;
- VI. Brindar atención integral especializada, orientar, asesorar, representar o patrocinar, ejercitando las acciones e interponiendo los recursos que procedan en los casos de incumplimiento de los instrumentos internacionales y normas nacionales protectoras de los menores trabajadores, atendiendo en todo momento el interés superior de la niñez;
- VII. Brindar atención integral especializada, orientar, asesorar, representar o patrocinar, ejercitando las acciones e interponiendo los recursos que procedan para subsanar las omisiones y obtener la reparación del daño para las mujeres trabajadoras, en los casos de discriminación, violación, hostigamiento laboral y/o sexual, despido por embarazo, violencia y cualquier otro acto que atente contra su dignidad humana dentro de la Institución Pública, de conformidad con los instrumentos internacionales y normas nacionales, cuyos objetivos son promover, prevenir, investigar, sancionar y erradicar la violencia en contra de la mujer;
- VIII. Las demás que les confieren esta Ley, la Ley de la Defensoría, el Reglamento de la Defensoría, los ordenamientos legales, reglamentarios y administrativos correspondientes.

Artículo 179.- Las personas procuradoras tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Tratar con respeto, diligencia, rectitud y responsabilidad profesional a las personas trabajadoras, sus beneficiarios o derechohabientes o sindicatos solicitantes de los servicios, actuando de manera eficaz y profesional, evitando cualquier acto de discriminación por algún motivo;

- II. Atender los asuntos que le sean turnados y asesorar a las personas trabajadoras, su beneficiarios o derechohabientes o sindicatos de manera gratuita, respecto de las consultas que se les hagan, anotando la fecha en que se hayan hecho cargo de las mismos; el resultado de la gestión conciliatoria, fecha de las diversas citas conciliatorias y resultado de las mismas y en general, todos aquellos datos necesarios para conocer el estado de los asuntos que tengan a su cargo;
- III. Recabar del interesado los datos, elementos y medios de prueba de que disponga, para la tramitación de los asuntos que se les encomienden, teniendo los mismos el carácter de estrictamente confidenciales;
- IV. Citar oportunamente a los trabajadores para que acudan a las citas, audiencias y diligencias en las que sea requerida su presencia, por los medios que tenga a su alcance;
- V. Asistir puntualmente a las citas conciliatorias, audiencia y demás diligencias que tengan programadas o que les sean turnadas y recabar la documentación correspondiente;
- VI. Mantener debidamente integrados los expedientes de los asuntos a su cargo, con las copias de los citatorios, hojas de datos y demás documentos de los que se pueda determinar una estrategia jurídica, en caso de que no haya sido posible la conciliación y la necesidad de interponer una demanda, así como los expedientes de los juicios que estén a su cargo con las copias de las actas, convenios, audiencias y demás diligencias en que intervengan, entregándose al archivo para su control;
- VII. Informar a los interesados del estado que guardan sus asuntos y elaborar la correspondencia relacionada con aquellos que tengan a su cargo;
- VIII. Hacer las peticiones, gestiones y trámites que sean necesarios ante las autoridades jurisdiccionales y administrativas para la defensa de los derechos de las personas trabajadoras;
- IX. Rendir los informes de labores que le sean requeridos por sus superiores jerárquicos;
- X. Las demás que les confieren esta Ley, la Ley de la Defensoría, el Reglamento de la Defensoría, los ordenamientos legales, reglamentarios y administrativos correspondientes.

Artículo 180.- Las personas procuradoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Pertener al Servicio Profesional de Carrera;
- II. Participar en los cursos de capacitación que tengan relación con sus funciones y según lo permitan las necesidades del servicio;
- III. Gozar de un trato digno y decoroso por parte de sus superiores jerárquicos;

- IV. Recibir los instrumentos de trabajo para el desempeño de sus funciones, sin costo alguno, conforme a la disponibilidad presupuestal;
- V. Gozar de los beneficios médicos y legales que establezcan las disposiciones legales aplicables durante el desempeño de sus actividades; y
- VI. Las demás que señale la presente ley, la Ley de la Defensoría, su reglamento y otros ordenamientos jurídicos aplicables.

Artículo 181.- Los requisitos para ser persona procuradora especializada y persona jefa de procuración son los siguientes:

- I. Tener la ciudadanía mexicana en pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos;
- II. Tener cuando menos treinta años de edad cumplidos;
- III. Contar con Título de Licenciado en Derecho con cédula profesional expedida por la autoridad o Institución legalmente facultada para ello;
- IV. Poseer al día de la designación una antigüedad mínima de tres años de experiencia en el ejercicio del derecho, contados a partir de la obtención del título profesional;
- V. Tener conocimientos especializados en materia laboral, mecanismos alternativos de solución de controversias, derechos humanos y perspectiva de género;
- VI. No haber sido condenado por sentencia definitiva, no estar suspendida, ni haber sido destituida o inhabilitada por resolución firme como persona servidora pública, en los términos de las normas legales aplicables. No hacer uso ilícito de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares, ni padecer alcoholismo.
- VII. Las demás que señale la presente Ley, la Ley de la Defensoría, el Reglamento de la Ley de la Defensoría y demás ordenamientos jurídicos aplicables;

Artículo 182.- Los requisitos para ser persona procuradora son los siguientes:

- I. Tener la ciudadanía mexicana en pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos;
- II. Tener cuando menos veinticinco años de edad cumplidos;
- III. Contar con Título de Licenciado en Derecho con cédula profesional expedida por la autoridad o Institución legalmente facultada para ello;
- IV. Poseer al día de la designación una antigüedad mínima de tres años de experiencia en el ejercicio del derecho, contados a partir de la obtención del título profesional;
- V. Deberán aprobar los exámenes del proceso de selección que la Defensoría Pública habrá de aplicar en los términos de los artículos 17, 37, 38, 42 al 50 de la Ley de la Defensoría;



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

- VI. Tener conocimientos especializados en materia laboral, mecanismos alternativos de solución de controversias, derechos humanos y perspectiva de género;
- VII. No haber sido condenado por sentencia definitiva, no estar suspendida, ni haber sido destituida o inhabilitada por resolución firme como persona servidora pública, en los términos de las normas legales aplicables;
- VIII. No hacer uso ilícito de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares, ni padecer alcoholismo;
- IX. Las demás que señale la presente Ley, la Ley de la Defensoría, el Reglamento de la Ley de la Defensoría y demás ordenamientos jurídicos aplicables.

CAPÍTULO VII DEL CENTRO DE JUSTICIA ALTERNATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Artículo 183. El Centro de Justicia Alternativa contará con un registro de personas conciliadoras públicas, con una persona directora y una persona subdirectora especializadas en la conciliación y/o de conflictos en materia laboral burocrática.

CAPÍTULO VIII DE LAS PERSONAS CONCILIADORAS

Artículo 184.- Las personas conciliadoras prestarán sus servicios de conciliación y/o mediación para resolver los conflictos en materia laboral burocrática dentro del Centro de Justicia Alternativa y del Tribunal Laboral Burocrático, siempre y cuando hayan pasado por un proceso de capacitación, selección, registro, monitoreo y refrendo o renovación de su certificación por el Centro de Justicia Alternativa, de conformidad con la presente Ley, la Ley de Justicia Alternativa, el Reglamento del Centro y demás ordenamientos jurídicos aplicables.

Artículo 185.- Las personas conciliadoras estarán facultadas para conducir el procedimiento de conciliación y/o mediación e intervenir como facilitadores de la comunicación entre las personas trabajadoras, sus beneficiarios o derechohabientes, sus sindicatos y los titulares de las instituciones Públicas, involucrados en el conflicto, proponiendo alternativas de solución justas, equitativas y garantistas de los derechos irrenunciables de las personas trabajadoras, las cuales no son obligatorias.

Los jueces de los juzgados laborales burocráticos deberán hacer saber a las partes la existencia de la conciliación, como una forma alternativa de solución de controversias



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

en los términos de ésta Ley, la Ley Orgánica, la Ley de Justicia Alternativa y su reglamento.

Artículo 186.- Los requisitos para ser persona conciliadora son los siguientes:

- I. Tener la ciudadanía mexicana en pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos;
- II. Tener cuando menos veinticinco años de edad cumplidos al día de su designación;
- III. Contar con Título de Licenciado en Derecho con cédula profesional expedida por la autoridad o Institución legalmente facultada para ello;
- IV. Poseer al día de la designación una antigüedad mínima de tres años de experiencia en el ejercicio del derecho, contados a partir de la obtención del título profesional;
- V. Tener conocimientos especializados en materia laboral, mecanismos alternativos de solución de controversias, conciliación y/o mediación laboral, resolución de conflictos, derechos humanos y perspectiva de género;
- VI. Concurrir y aprobar el proceso de selección correspondiente, sometiéndose a los exámenes y cursos de capacitación y entrenamiento, de conformidad con la que establece la presente Ley, la Ley de Justicia Alternativa, el Reglamento del Centro y demás ordenamientos jurídicos aplicable. Los resultados de los exámenes son confidenciales y la decisión del Consejo de la Judicatura es inapelable. El cargo de persona conciliadora burocrática tendrá el carácter de confianza y será ratificado cada tres años por el consejo, previa comprobación de un examen de competencias laborales;
- VII. No haber sido condenado por sentencia definitiva, no estar suspendida, ni haber sido destituida o inhabilitada por resolución firme como persona servidora pública, en los términos de las normas legales aplicables;
- VIII. No hacer uso ilícito de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares, ni padecer alcoholismo; y
- IX. Las demás que señale la presente la presente Ley, la Ley de Justicia Alternativa, el Reglamento del Centro y demás ordenamientos jurídicos aplicable.

Artículo 187.- Las personas conciliadoras deberán excusarse para conocer de un asunto cuando se actualice alguno de los siguientes supuestos:

- I. Tener interés directo o indirecto en el resultado del conflicto laboral burocrático;

- II. Ser cónyuge, concubina o concubinario, socio de convivencia, pariente dentro del cuarto grado por consanguinidad, por afinidad o civil de algunos de las partes en las partes;
- III. Mantener o haber mantenido, durante los seis meses inmediatos anteriores a su designación, relación laboral con alguno de las partes, o prestarle o haberle prestado, durante el mismo periodo, servicios profesionales independientes;
- IV. Ser socio, arrendador o inquilino de alguno de las partes;
- V. Cuando exista un vínculo de afecto o desafecto con alguno de las partes, sus parientes dentro del cuarto grado por consanguinidad, por afinidad o civil;
- VI. Haber sido o ser abogado, persona de confianza, apoderado o persona autorizada de cualquiera de las partes en algún juicio anterior o presente; y
- VII. Cuando por la especial naturaleza o complejidad de la controversia planteada reconozcan que la limitación de sus capacidades puede afectar el procedimiento.

Las personas conciliadoras burocráticas que se encuentren en alguno de los supuestos previstos en este artículo y no se excusen, quedarán sujetos a las sanciones administrativas previstas en la Ley Orgánica del Tribunal o a las sanciones administrativas que prevé esta Ley.

Artículo 188.- Las personas conciliadoras tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Efectuar en forma clara, ordenada y transparente las actuaciones que les impone la conciliación, a partir de sus principios rectores;
- II. Tratar con respeto y diligencia a las partes, conduciéndose ante ellos sin posturas ni actitudes discriminatorias;
- III. Abstenerse de divulgar y utilizar la información que obtengan en el ejercicio de su función y cumplir con el deber del secreto profesional;
- IV. Conducir la conciliación con flexibilidad, respondiendo a las necesidades de las partes, de manera que, al propiciar una buena comunicación y comprensión entre ellos, se facilite la conciliación;
- V. Cuidar que las partes participen de manera libre y voluntaria, exentos de coacciones o de influencia alguna;
- VI. Conducir la conciliación estimulando la creatividad de las partes durante la negociación;
- VII. Asegurarse de que los acuerdos a los que lleguen las partes estén apegados a la legalidad, sobre la base de la buena fe y exista renuncia de los derechos adquiridos de las personas trabajadoras;
- VIII. Evitar influir en las partes para permanecer o retirarse de la mediación,



- IX. Suscribir el escrito de autonomía;
- X. Celebrar el convenio de confidencialidad con los mediadores;
- XI. Solicitar el consentimiento de las partes para la participación de un conciliador y/o co-mediador, peritos u otros especialistas externos a la conciliación, cuando resulte evidente que, por las características del conflicto, se requiere su intervención;
- XII. Dar por concluida la conciliación y/o mediación en cualquiera de los siguientes supuestos:
 - a) Cuando exista falta de respeto a las reglas para conducirse en la conciliación, por parte de uno o ambos intervinientes;
 - b) Cuando exista falta de colaboración en uno o ambos intervinientes;
 - c) Cuando uno o ambas partes falten a dos sesiones consecutivas sin justificación o, uno de ellos a tres sesiones sucesivas sin causa justificada;
 - d) Cuando la conciliación se vuelva inútil o infructuosa para la finalidad perseguida; y
 - e) Cuando alguno de las partes o ambos lo soliciten.
- XIII. Dar aviso a la persona directora cuando en el desempeño de sus funciones, tenga indicios de amenaza para la vida o la integridad física o psíquica de alguno de las partes o cuando conozca de la concreción de hechos delictivos perseguibles de oficio, tanto para orientarlos y canalizarlos a las instituciones especializadas pertinentes o para, en su caso, hacerlo del conocimiento de las autoridades correspondientes;
- XIV. Rendir a la persona directora el informe, cuando así se lo solicite; y
- XV. Someterse a los programas de capacitación continua y de actualización;
- XVI. Las demás que señale la presente la presente Ley, la Ley de Justicia Alternativa, el Reglamento del Centro y demás ordenamientos jurídicos aplicable.

El incumplimiento de alguna de las obligaciones establecidas en los términos de esta Ley dará lugar a que las personas conciliadoras del Centro sean sometidas al procedimiento disciplinario que corresponda y, en su caso, sancionados por la Comisión de Disciplina Judicial del Consejo.

Artículo 189.- Las personas conciliadoras que, en el ejercicio de su cargo, tengan un comportamiento sistemáticamente meritorio y destacado, se harán acreedoras a los estímulos e incentivos establecidos en los programas que establezca el Centro de Justicia Alternativa.

CAPÍTULO IX

DE LA PERSONA DIRECTORA Y SUBDIRECTORA EN LA CONCILIACIÓN LABORAL BUROCRÁTICA

Artículo 190. La persona directora y subdirectora de la dirección y subdirección especializada en la conciliación laboral burocrática del Centro de Justicia Alternativa, que satisfagan los requisitos a que se refieren las fracciones I y II del artículo XXX podrán ser registrados como personas conciliadoras en materia laboral burocrática públicas, sometiéndose a los exámenes y cursos de capacitación y entrenamiento correspondientes. Su condición de persona conciliadora pública deberá ratificarse cada tres años y se perderá al dejar de formar parte del Centro de Justicia Alternativa.

Artículo 191. La persona directora y persona subdirectora especializada en la conciliación laboral burocrática tendrán fe pública, únicamente en los siguientes casos:

- I. Para certificar las copias de los documentos que por disposición de esta Ley deban agregarse a los convenios de conciliación; y
- II. Para expedir copias certificadas de los documentos de conciliación que se encuentren registrados y resguardados en el archivo del Centro de Justicia Alternativa, a petición de cualquiera de las partes, de la persona conciliadora burocrática que hubiere intervenido, de autoridad competente o para fines registrales.

TÍTULO SÉPTIMO

DERECHO PROCESAL BUROCRÁTICO

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS PROCESALES

Artículo 192.- El proceso del derecho laboral burocrático se rige por los principios de inmediatez, continuación, celeridad, concentración y economía procesal, veracidad, publicidad, gratuidad, y, será predominantemente oral y conciliatorio.

La celeridad del procedimiento de conciliación estará a cargo de la persona conciliadora designada para tal efecto, y, la celeridad de los procesos jurisdiccionales, estará a cargo del Juez o Magistrado.

Artículo 193.- Las autoridades laborales burocráticas, tienen prohibido sujetarse a formalismos procedimentales que tiendan a dilatar u obstaculizar la impartición de justicia, pero en sus resoluciones observarán los principios del debido proceso. Asimismo, sus actuaciones serán objetivas e imparciales durante la sustanciación de los procedimientos y juicios en que intervengan.



Los abogados, litigantes o representantes de las partes tienen prohibido ejercitar acciones, oponer excepciones, promover incidentes, ofrecer pruebas, y en general, realizar actuaciones que sean notoriamente improcedentes, con la finalidad de dilatar u obstaculizar la sustanciación de audiencias y diligencias de cualquier procedimiento o juicio laboral.

Artículo 194.- Si se contraviene lo dispuesto en el artículo anterior, se impondrán las sanciones previstas en el título octavo de esta ley, según corresponda.

CAPÍTULO II

DE LA CAPACIDAD, LEGITIMACIÓN Y PERSONALIDAD

Artículo 195.- Serán capaces para comparecer a juicio por sí mismas, las personas trabajadoras que tengan dieciocho años cumplidos, cuando menos. Las personas mayores de quince años y menores de dieciocho, así como las beneficiarias de la parte trabajadora fallecida, serán asesoradas y representadas por una persona procuradora que les asigne la Defensoría Pública de la Ciudad de México, cuando no la tuvieren.

Artículo 196.- Estarán legitimadas dentro del proceso, las personas que tengan un interés jurídico y que ejerciten acciones u opongan excepciones.

Artículo 197.- Las partes podrán comparecer a juicio personalmente o por conducto de apoderado legalmente autorizado para ello.

Los apoderados de las Instituciones Públicas y, de los Sindicatos, acreditarán su personalidad con la constancia de representación que les haya otorgado la Unidad de Registro Laboral Burocrático. Quienes representen a las personas trabajadoras, podrán acreditar su personalidad mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada en el Tribunal Burocrático.

Artículo 198.- Para ser apoderado se requiere ser abogado o licenciado en derecho con cédula profesional, o bien, carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión.

En cada uno de los procedimientos o juicios en que los apoderados de las partes comparezcan, deberán exhibir copia simple de su cédula profesional o carta de pasante para su cotejo con el documento original o el certificado por autoridad, les será devuelto de inmediato y constará en autos la copia debidamente certificada.

CAPÍTULO III



DE LA ACTUACIÓN DE LOS TRIBUNALES Y LAS SALAS

Artículo 199.- Los Tribunales y las Salas estarán a cargo de la integración, conservación y protección de los expedientes que sean de su conocimiento.

Los Tribunales y las Salas regularizarán cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación de los procedimientos y los juicios, pero no podrán revocar sus propias resoluciones.

CAPÍTULO IV

DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN Y/O MEDIACIÓN

Artículo 200.- La conciliación y/o mediación en materia laboral burocrática procederá en los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, Alcaldías, sus Organismos Descentralizados y Órganos Autónomos de la Ciudad de México y las personas trabajadoras que presten sus servicios personales y subordinados en dichas Instituciones Públicas; los conflictos colectivos que surjan entre las instituciones públicas de la Ciudad de México y sus sindicatos, así como los conflictos colectivos intersindicales e intrasindicales.

Artículo 201.- Antes de acudir al Tribunal Laboral Burocrático las personas trabajadoras, sus beneficiarios o derechohabientes, sus sindicatos o los titulares de las instituciones Públicas, deberán asistir al Centro de Justicia Alternativa para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, a efecto de procurar llegar un arreglo conciliatorio que ponga fin al juicio.

El plazo para acudir al Centro de Justicia Alternativa para solicitar el procedimiento de conciliación y/o mediación prescribe en dos meses, contados a partir del día siguiente a la fecha en que se suscitó el conflicto materia de la solicitud.

Artículo 202.- No estarán obligados a acudir al Centro de Justicia Alternativa para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación cuando se presenten alguno de los siguientes casos:

- I. Discriminación en el empleo y ocupación por razones de sexo, género, embarazo, orientación sexual, raza, edad, religión, origen étnico, nacionalidad, condición social; acoso u hostigamiento sexual en contra de la mujer;
- II. La tutela de derechos y principios contenidos en los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, entendidos en estos rubros los relacionados con: la libertad de asociación, libertad sindical y



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva; la trata laboral, trabajo forzoso y obligatorio, y trabajo infantil;

- III. La disputa de la titularidad de contratos colectivos, y
- IV. La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

Para estar en aptitud de invocar alguna de estas causales, se deberá demostrar ante los juzgados laborales burocráticos la alguna evidencia o prueba que presuman la existencia de la violación de alguno de esos derechos.

Artículo 203.- El procedimiento de conciliación deberá ser iniciado personalmente por las personas trabajadoras, sus beneficiarios o derechohabientes; por los representantes de sus sindicatos, por los titulares y/o apoderados de las instituciones Públicas, mediante una solicitud debidamente firmada, ya sea de manera verbal o escrita, en la que deberá expresar sus datos personales; identificarse con documento oficial y anexar una copia; su domicilio para oír recibir notificaciones; el nombre persona, sindicato, institución pública que será citada, así como los datos de su localización o domicilio; el asunto motivo del conflicto a resolver.

Artículo 204.- Previo al trámite de su solicitud, las personas conciliadoras le deben hacer saber al solicitante en qué consiste el procedimiento de conciliación y/o mediación, la diferencia entre ambos medios, sus alcances, así como las reglas a observar, y deben explicarle que éste sólo se llevará a cabo con el consentimiento de ambas partes. En caso de negarse a someterse al proceso de conciliación y/o mediación se le otorgará la constancia de que se agotó el procedimiento.

Artículo 205.- En caso de que el solicitante acepte vincularse al procedimiento de conciliación y/o mediación, de inmediato se registrará la solicitud, se le dará un número de identificación, se asignará la persona conciliadora y designará la fecha y hora de la sesión inicial de conciliación y/o mediación, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

El procedimiento de conciliación y/o mediación, no excederá de más de tres sesiones.

Artículo 206.- La sesión inicial del procedimiento de conciliación y/o mediación se desarrollará en los términos siguientes:

- I. Presentación formal de la persona conciliadora;
- II. La persona conciliadora solicitará a la parte citada, manifieste su conformidad a vincularse al procedimiento de mediación o conciliación, para continuar con el mismo;

- III. Explicación por parte de la persona conciliadora del objeto de la conciliación y/o mediación, las reglas, el papel que desempeña éste y los alcances del posible convenio al que lleguen las partes;
- IV. Exposición del conflicto, en la que cada una de las partes deberá manifestar sus puntos de vista, respecto del origen del asunto y sus pretensiones;
- V. Desahogo de los demás aspectos que se estimen convenientes por las partes o la persona conciliadora; y,
- VI. Fijación de propuestas de solución y, en su caso, elaboración y suscripción del convenio.

Artículo 207.- Si la persona conciliadora se percata al inicio o durante la sesión, que alguna de las partes presenta una situación emocional susceptible de ser atendida por el personal en psicología, se solicitará su intervención y, dependiendo de su informe, se reanudará la sesión o se señalará nueva fecha y hora para su continuación.

Artículo 208.- El procedimiento de conciliación se regirá bajo los siguientes principios:

- I. Voluntariedad: Las partes deberán decidir de manera libre y voluntaria permanecer en el procedimiento de conciliación, formular propuestas de arreglo conciliatorio, aceptar contrapuestas dadas por su contraparte y por la persona conciliadora. Asimismo, no están obligados a llegar acuerdos que pongan fin al conflicto.
- II. Consentimiento informado: La persona conciliadora deberá informar a las partes, de manera clara y completa, sobre las ventajas, consecuencias y alcances de su participación en el procedimiento de conciliación y de los acuerdos a que lleguen.
- III. La irrenunciabilidad de derechos: Las personas conciliadoras deberán garantizar que en el procedimiento de conciliación y en los acuerdos a que lleguen las partes no se vulneren los derechos humanos laborales ni exista renuncia de los derechos adquiridos de las personas trabajadoras;
- IV. Confidencialidad: La información y elementos aportados por las partes en el procedimiento de conciliación, no podrán ser divulgados ni por los participantes, ni por la persona conciliadora, ni podrán constituir prueba o indicio en ningún procedimiento administrativo o judicial, con excepción de los casos en los que la información se refiera a un ilícito penal. La persona conciliadora no podrá actuar como testigo en procedimiento legal alguno relacionado con los asuntos en los que participe;
- V. Neutralidad: Las personas conciliadoras dentro del proceso de conciliación deberán evitar emitir juicios, opiniones y prejuicios propios respecto de las partes que puedan influir en la toma de decisiones;

- VI. Imparcialidad: Las personas conciliadoras dentro del proceso de conciliación deberán mantener a ésta libre de favoritismos, inclinaciones o preferencias personales, que impliquen la concesión de ventajas a alguno de las partes;
- VII. Equidad: Las personas conciliadoras dentro del proceso de conciliación propiciarán condiciones de equilibrio entre las partes, para obtener acuerdos recíprocamente satisfactorios, salvaguardando en todo momento los derechos irrenunciables de las personas trabajadoras;
- VIII. Legalidad: El proceso de conciliación tendrá como límites la voluntad de las partes, la ley, la moral y las buenas costumbres y los acuerdos a los que lleguen deben estar apegados a las leyes, a los instrumentos internacionales, salvaguardando que en los acuerdos a que lleguen las partes no se vulneren los derechos irrenunciables de las personas trabajadoras;
- IX. Honestidad; Las partes y la persona conciliadora deberán conducir el procedimiento de conciliación con apego a la verdad, evitando actos deshonestos o corruptos. La persona conciliadora deberá excusarse de participar en el procedimiento de conciliación si tiene algún interés particular o parentesco con las partes.
- X. Flexibilidad: El proceso de conciliación carece de toda forma rígida, formalidad o protocolo alguno, ya que parte de la voluntad de los participantes;
- XI. Economía: El procedimiento de conciliación deberá implicar el mínimo de gastos, tiempo y desgaste personal;

Artículo 209. Las partes en el procedimiento de conciliación tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Conducirse con respeto y observar buen comportamiento durante el desarrollo de las sesiones y, en general, en el transcurso del procedimiento de conciliación;
- II. Respetar el principio de confidencialidad; y
- III. Las demás que señale la presente la presente Ley, la Ley de Justicia Alternativa, el Reglamento del Centro y demás ordenamientos jurídicos aplicable.
- IV. Dialogar con honestidad y franqueza, para mantener una comunicación constructiva;
- V. Procurar que los acontecimientos del pasado, no sean un obstáculo para la construcción de una solución y de un futuro diferente;
- VI. Tener siempre presente que están por voluntad propia en la sesión y que, por lo tanto, su participación para la solución del conflicto debe ser activa;
- VII. Permitir que la persona conciliadora guíe el procedimiento;

- VIII. Tener la disposición para efectuar sesiones privadas cuando la persona conciliadora las solicite o alguno de las partes la sugiera;
- IX. Permanecer en la conciliación hasta en tanto la persona conciliadora no la dé por terminada o concluya de común acuerdo entre las partes;
- X. Respetar la fecha y hora señaladas para todas las sesiones del procedimiento de conciliación, así como confirmar y asistir puntualmente a las mismas; y
- XI. En caso de que haya una causa justificada para poder asistir a las sesiones del procedimiento de conciliación, solicitar a la persona conciliadora del Centro de Justicia Alternativa asignada de la reprogramación de la sesión.

Artículo 210.- Las partes en el procedimiento de conciliación tendrán los siguientes derechos:

- I. Sí se trata de las personas trabajadoras, sus beneficiarios o derechohabientes, sus sindicatos, podrán recibir asesoría legal externa al Centro de Justicia Alternativa, ya sea de abogados particulares o a través de la Defensoría Pública;
- II. Las personas trabajadoras, sus beneficiarios o derechohabientes, sus sindicatos, podrán apoyarse de manera gratuita de peritos y otros especialistas adscritos al Tribunal Superior de Justicia;
- III. Solicitar a la persona directora del Centro de Justicia Alternativa la recusación o sustitución de las personas conciliadoras o co – conciliadoras, cuando se actualice alguno de los supuestos de excusa o exista causa justificada para ello; y
- IV. Las demás que señale la presente la presente Ley, la Ley de Justicia Alternativa, el Reglamento del Centro y demás ordenamientos jurídicos aplicable.

Artículo 211.- Sí las partes llegan a un acuerdo firmarán un convenio, el cual será redactado y revisado por las personas conciliadoras, la persona directora y subdirectora especializada en la conciliación laboral burocrática, quienes verificarán que el mismo cumple con las formalidades de esa ley y no exista renuncia de derechos adquiridos de las personas trabajadoras, pero sometidos a la aprobación de los juzgados laborales burocráticos.

El convenio será válido y exigible en sus términos, y tendrá fuerza de cosa juzgada, si es sancionado y aprobado por los juzgados laborales burocráticos, siempre y cuando no exista renuncia de derechos labores adquiridos de las personas trabajadoras



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

TRANSITORIOS

PRIMERO. Publíquese el presente decreto en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México y para su mayor difusión en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta de la Ciudad de México

TERCERO. - Para los efectos de esta Ley, cualquier referencia en otro ordenamiento jurídico al Distrito Federal, se entenderá la Ciudad de México.

Firma la presente iniciativa:

Dip. Eduardo Santillán Pérez

Dado en el Recinto Legislativo de Donceles, a 13 de diciembre de 2019.