



J. Ricardo Fuentes G.

Diputado del Congreso de la Ciudad de México,
I Legislatura.

morena
La esperanza de México

Oficio No. CCM/IL/JRFG/C19-25/20

**DIP. ISABELA ROSALES HERRERA
PRESIDENCIA DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
I LEGISLATURA
PRESENTE.**

El que suscribe, Diputado Jesús Ricardo Fuentes Gómez, integrante del Grupo Parlamentario del Partido de MORENA, en el Congreso de la Ciudad de México, I Legislatura, y con fundamento en lo dispuesto por el artículo 122 apartado A, Base XI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 10, apartado C, numeral 9, 29 apartado A, numeral 1, apartado D, inciso a), 30 numeral 1, inciso b), 49, y el transitorio vigésimo quinto de la Constitución Política de la Ciudad de México; someto a consideración la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE EXPIDE LA LEY DEL TRIBUNAL LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DE LA CIUDAD DE MÉXICO**, con base en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Durante décadas y conforme a las coyunturas políticas, económicas y sociales. La reforma política de la Ciudad de México fue un tema que diversas fuerzas partidarias incluyeron en su agenda política y legislativa con estatus prioritario.

Después de amplios y diversos debates, esfuerzos y consensos. El 29 de enero de 2016 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se declaran reformadas y derogadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de la reforma política de la Ciudad de México.

Posteriormente y conforme a los artículos transitorios séptimo, octavo y noveno del Decreto antes mencionado, la H. Asamblea Constituyente de la Ciudad de México aprobó el 31 de enero de 2017, la Constitución Política de la Ciudad de México. Misma que fue publicada el 05 de febrero del mismo año en el Diario Oficial de la Federación y la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

En la Constitución Política local se regula lo concerniente al rubro laboral con base en lo establecido en el artículo sexto transitorio del Decreto, mismo que permitió la reforma política de la Ciudad de México y en el cual se observa que:

En tanto la Legislatura de la Ciudad de México ejerce la atribución a que se refiere la Base XI del Apartado A del artículo 122 constitucional, las relaciones laborales entre la Ciudad de México y sus trabajadores que, hasta antes de la entrada en vigor del presente Decreto, se hubieren regido por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, continuarán normándose por dicha Ley, y los conflictos del trabajo que se susciten se conocerán y se resolverán por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, hasta que se establezca la instancia competente en el ámbito local de la Ciudad de México.

En consecuencia, se establecieron en la Constitución Política de la Ciudad de México diversos artículos relacionados con lo anterior; entre ellos el artículo 10, apartado C, numeral 9, el cual señala que:

Los conflictos laborales que se presenten entre las instituciones públicas de la Ciudad de México y sus trabajadores, así como los conflictos internos sindicales y los intersindicales, serán dirimidos por el Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje, en los términos establecidos por la ley.

En el mismo tenor, el artículo 49 establece que:

La Ciudad de México contará con un Tribunal de Conciliación y Arbitraje encargado de dirimir los conflictos laborales que se presenten entre la Ciudad de México y las personas trabajadoras a su servicio, respecto de los cuales no exista régimen especial. Dirimirá también los conflictos internos sindicales y los intersindicales. La ley determinará su organización y funcionamiento, en los términos de lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Y finalmente, el artículo transitorio vigésimo quinto refiere que:

...

Las autoridades competentes de la Ciudad de México deberán realizar las acciones necesarias para que el Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje inicie sus funciones a más tardar dentro de los 180 días posteriores a la entrada en vigor de la legislación en la materia.

En tanto no se encuentre en funciones el Tribunal Local de Conciliación Arbitraje de conformidad con lo dispuesto por esta Constitución, los conflictos relacionados con las relaciones laborales entre las instituciones públicas de la Ciudad y sus trabajadores se conocerán y se resolverán por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Corresponde al Tribunal Laboral del Poder Judicial la impartición de la justicia laboral, de acuerdo con lo establecido en el Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

En suma, le corresponde al Congreso de la Ciudad de México legislar en materia de resolución de conflictos laborales que se susciten no solo entre las Instituciones Públicas de la Ciudad de México y las y los trabajadores que presten sus servicios personales y subordinados en ellas, respecto de las cuales no exista régimen especial; sino también, en conflictos internos sindicales e intersindicales.

Por lo anterior expuesto y fundado, me permito someter a la consideración del H. Congreso de la Ciudad de México, la presente iniciativa, misma que solicito sea turnada a la Comisión de Administración y Procuración de Justicia para su análisis y dictamen.

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE EXPIDE LA LEY DEL TRIBUNAL LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DE LA CIUDAD DE MÉXICO

ÚNICO. Se expide la Ley del Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, para quedar como sigue:

LEY DEL TRIBUNAL LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DE LA CIUDAD DE MÉXICO

TÍTULO PRIMERO

Del Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. La presente Ley es de orden público, interés general y observancia en la Ciudad de México, y tiene como propósito determinar la organización y funcionamiento del Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

Artículo 2. 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 trabajadoras o trabajadores que presten sus servicios personales y subordinados en dichas Instituciones Públicas, respecto de las cuales no exista régimen especial. Así mismo, dirimirá los conflictos internos sindicales e intersindicales.

El Tribunal Laboral Burocrático dependerá del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México.

Artículo 3. En lo subsecuente y para efectos de esta Ley se entiende por:

I.- Ciudad: La Ciudad de México.

II.- Constitución Federal: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

III.- Constitución Local: Constitución Política de la Ciudad de México.

IV.- Consejo de la Judicatura: Consejo de la Judicatura del Poder Judicial de la Ciudad de México.

V.- Centro de Justicia Alternativa: Centro de Justicia Alternativa del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México.

VI.- Defensoría Pública: Defensoría Pública del Distrito Federal.

VII.- Instituciones Públicas de la Ciudad de México: Al conjunto de los Poderes Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Alcaldías, Organismos Descentralizados, Órganos de Apoyo Administrativo y Órganos Autónomos cuya competencia y atribuciones correspondan a la Ciudad de México.

VIII.- Instituto de Estudios Judiciales: Instituto de Estudios Judiciales del Poder Judicial de la Ciudad de México.

IX.- Ley Orgánica: La Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México.

X.- Persona Jefa de Procuración: Persona Jefa de Procuración en Materia Laboral Burocrática.

XI.- Personas Procuradoras: Personas Procuradoras de la Defensa de las Trabajadoras y los Trabajadores de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México.

XII.- Persona Procuradora Especializada: Persona Procuradora Especializada en Materia Laboral Burocrática;

XIII.- Poder Judicial de la Ciudad: Al Poder Judicial de la Ciudad de México.

XIV.- Tribunal Laboral Burocrático: Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje.

XV.- Sala o Juzgado Laboral Burocrático: al Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

CAPÍTULO II

De la Competencia del Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México

Artículo 4. El Tribunal Laboral Burocrático tendrá las siguientes atribuciones:

I.- Conocer los conflictos individuales o colectivos que se susciten entre las y los titulares de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, Alcaldías, Organismos Descentralizados, Organismos Autónomos de la Ciudad de México y las trabajadoras o los trabajadores que presten sus servicios personales y subordinados en dichas instituciones, 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, y

III.- Conocer del registro las Condiciones Generales de Trabajo, los Reglamentos Interiores de Trabajo y Reglamentos de Escalafón, así como los Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

Artículo 5. El Tribunal se integrará de salas y juzgados laborales burocráticos, en términos de lo establecido en esta Ley. Sus integrantes deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, certeza, transparencia, autonomía, independencia y seguridad jurídica.

CAPÍTULO III

De la Integración y Competencia de las Salas Laborales Burocráticas

Artículo 6. Las Salas Laborales Burocráticas se integran cada una por tres magistradas o magistrados y serán designados cada uno por un número cordial, en salas especializadas en conflictos individuales y en conflictos colectivos de trabajo. Los integrantes de esta actuarán en forma colegiada en los términos establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México 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 del Poder Judicial de la Ciudad de México 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 encontrados, cada Sala Laboral Burocrática tendrá cuando menos una persona responsable de la Secretaría de Acuerdos, dos secretarías o secretarios auxiliares, dos secretarías o secretarios proyectistas y dos secretarías o secretarios actuarios, que serán designados y removidos por las magistradas o magistrados

integrantes de la sala, así como las demás personas servidoras públicas de la administración de justicia que fije el presunto de egresados y que sean designados de conformidad con la Ley Orgánica.

Artículo 7. Las Salas Laborales Burocráticas conocerán:

I.- De las excusas y recusaciones de las y 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 de la Ciudad de México;

III.- De las cuestiones de competencia por declinación 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 de la Ciudad de México, y

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 8. 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 resolución que en cada uno debe dictarse;

III.- Presidir las audiencias de la sala, cuidar el orden de ésta y dirigir los debates;

IV.- Dirigir la discusión de los negocios sometidos a su 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 resolutorias votadas y aprobadas;

VI.- Dar a la secretaria de acuerdos los puntos que comprendan las disposiciones resolutorias votadas y aprobadas;

VI.- Llevar la administración de la oficina de la sala, y

VII.- Vigilar que las secretarías y los secretarios, así como las demás personas servidoras públicas de la sala cumplan con sus deberes respectivos.

Las secretarías de acuerdos y las secretarías auxiliares de salas, tendrán en lo conducente, las mismas atribuciones que las secretarías de acuerdos de los juzgados burocráticos.

Artículo 9. Los requisitos para ser nombrada 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;

III.- Poseer al día de la designación, una antigüedad mínima de diez años con 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 materia de Derecho del Trabajo, y
- 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 haya ameritado pena de prisión de más de un año, pero si se trata 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, quedará inhabilitado para ocupar 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 Jefatura de Gobierno, la Secretaría General de Gobierno, la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México 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 material laboral burocrática o que hayan presentado sus servicios con eficiencia y probidad en la impartición o procuración de justicia en materia laboral. En igualdad de circunstancias, tendrán preferencia los originarios o vecinos de la Ciudad de México.

Artículo 10. Para ser Secretarías o Secretarios de Acuerdos, Secretarías o Secretarios Auxiliares, Secretarías o Secretarios Proyectistas y Secretarías o 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 material 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 términos de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México, y

IV.- No haber sido condenado por sentencia definitiva, por delito doloso que haya ameritado 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 ocupar el cargo, cualquiera que haya sido la pena.

CAPÍTULO IV

De la Competencia de los Juzgados Laborales Burocráticos

Artículo 11. Los Juzgados Laborales Burocráticos son órganos jurisdiccionales, cuyos titulares son las y los jueces que los presidan. Estos se dividen 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 las y los titulares de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como de las Alcaldías, Organismos Descentralizados y Órganos Autónomos de la Ciudad de México y las trabajadoras o trabajadores que presten sus servicios personales y subordinados en dichas instituciones.

A cada uno de los juzgados laborales burocráticos de conflictos colectivos corresponde conocer de los conflictos que surjan entre las Instituciones Públicas de Ciudad de México y sus sindicatos, así como de los conflictos colectivos intrasindicales e intersindicales que surjan en las instituciones.

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 proporcionalmente 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, así como las personas servidoras públicas de la administración de justicia que autorice el presupuesto, determinados y designados de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México.

Artículo 12. Los requisitos para ser Jueza o Juez 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 aboral;

c) Conocimientos teórico-práctico en la materia de derecho del trabajo, y

d) El desarrollo de habilidades en la solución de los conflictos laborales.

V.- Haber residido en la Ciudad de México o en el 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 puede 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 trata de robo, fraude, falsificación, abuso de confianza u otro que lastime seriamente la buena fama en el concepto público, quedará inhabilitado para ocupar el cargo, cualquiera que haya sido la pena, y

IX.- 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 los que ésta dispone.

Artículo 13. 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 prácticas profesional especializada en materia laboral, contados desde la fecha de expedición del título y además, aprobar los exámenes que el Instituto de Estudios Judiciales que habrá de aplicar para cada caso, en los términos de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México.

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 haya ameritado pena privativa de libertad de más de un año de prisión, pero si se tratase de robo, fraude, falsificación, abuso de confianza u otro que lastime seriamente la buena fama en el concepto público, quedará inhabilitado para ocupar el cargo cualquiera que haya sido la pena.

Artículo 14. 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.- 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 que habrá de aplicar para cada caso, en los términos de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México, y

IV.- No haber sido condenado por sentencia firme, por delito doloso que haya ameritado pena corporal de más de un año de prisión, pero si se tratase 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.

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

Artículo 15. La secretaria o secretario de acuerdos tendrán 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;

III.- Autorizar y dar fe de los despachos, exhortos, actas, diligencias, autos y toda clase de resoluciones que se expidan, asisten, practiquen, o dicten por el órgano jurisdiccional ordene;

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 deben recibir el órgano jurisdiccional de acuerdo con las leyes aplicables;

VI.- Expedir las copias autorizadas que 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, rubricado aquéllas en el centro del escrito;

VII.- Guardar en secreto del órgano jurisdiccional los pliegos, escritos, 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;

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 registrado 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 autorizadas para su uso, los libros de control del órgano jurisdiccional designado, de entre los empleados subalternos del mismo, al que debe llevarlos;

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, 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 confirmen las leyes y los reglamentos.

Artículo 16. 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 deben 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 hábiles de día, 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 en la materia, y

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

La o el Secretario Auxiliar Actuario de Sala tendrá las mismas obligaciones referidas en las fracciones anteriores.

De las Conciliadoras y los Conciliadores

Artículo 17. Las conciliadoras y los conciliadores del Tribunal Laboral Burocrático prestarán sus servicios de conciliación y mediación para resolver los conflictos en materia laboral burocrática de los que tengan conocimiento, para lo cual deberán acreditar el proceso de selección, registro, capacitación y el refrendo 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 aplicables.

Artículo 18. Las conciliadoras y los conciliadores estarán facultados para conducir el procedimiento de conciliación o mediación e intervenir como facilitadores de la comunicación entre las trabajadoras o los trabajadores, sus beneficiarios, derechohabientes o sindicatos y la o el titular de la Institución Pública de la Ciudad de México involucrada en el conflicto, proponiendo alternativas de solución, justa, equitativa y al acuerdo al que lleguen las partes, no se vulneren los derechos de las y los trabajadores. Lo anterior sin perjuicio de que se busque la potencialización con perspectiva de derechos sociales.

Las juezas y los jueces de los juzgados laborales burocráticos deberán hacer del conocimiento de las partes la existencia de la conciliación como un medio alternativo de solución de controversias en los términos de esta Ley y demás leyes aplicables.

Artículo 19. Para ser conciliadora o conciliador se requiere lo siguiente:

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

II.- Contar con veinticinco años de edad cumplidos al día de su designación;

III.- Contar con Título de Licenciado en Derecho y Cédula Profesional expedida por la autoridad o institución legalmente facultada para ello;

IV.- Contar al día de la designación con una antigüedad mínima de tres años de experiencia en el ejercicio del derecho, contados a partir de la obtención del título profesional;

V.- Contar con conocimientos especializados en materia laboral, mecanismos alternos de solución de controversias, conciliación o mediación laboral, derechos humanos y perspectiva de género;

VI.- Concursar y aprobar el proceso de selección correspondiente, sometiéndose a los exámenes y cursos de capacitación y entrenamiento, de conformidad con lo establecido en la presente Ley, la Ley de Justicia Alternativa, el reglamento del Centro y demás ordenamientos jurídicos aplicables. Los resultados de los exámenes son confidenciales y la decisión del Consejo es inapelable.

El cargo de persona conciliadora burocrática tendrá el carácter de trabajadora o trabajador de confianza y será ratificado cada tres años por el Consejo, tras la aplicación de un examen de competencia laboral;

VII.- No haber sido condenado o condenada por sentencia firme, por delito doloso que amerite pena corporal de más de un año de prisión, ni estar suspendida o suspendido, destituida o destituido o inhabilitada o inhabilitado como servidora o servidor público, en términos de las normas aplicables;

VIII.- No hacer uso ilícito de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares, ni padecer alcoholismo, y

IX.- Las demás que le confieren esta Ley, la Ley de Justicia Alternativa, el Reglamento del Centro y demás ordenamientos jurídicos aplicables.

Artículo 20. Las conciliadoras y los conciliadores deberán excusarse para conocer de un asunto cuando se actualice alguno de los siguientes supuestos:

I.- Tener interés directo o indirecto en un conflicto laboral burocrático;

II.- Ser cónyuge, concubina o concubinario, socio de convivencia, pariente dentro del cuarto grado por consanguinidad, por afinidad o civil de alguna o alguno de las partes en conflicto;

III.- Mantener o haber mantenido, durante los seis meses inmediatos anteriores a su designación, relación laboral con alguno de las o los mediados, o prestarle o haberle prestado, durante el mismo periodo, servicios profesionales independientes;

IV.- Cuando exista un vínculo de afecto o desafecto con alguna o alguno de las partes, sus parientes dentro del cuarto grado por consanguinidad, por afinidad o civil;

V.- Haber sido o ser abogada o abogado, persona de confianza, apoderada o apoderado o persona autorizada de cualquiera de las partes en conflicto en algún juicio anterior o presente, y

VI.- Cuando por la especial naturaleza o complejidad de la controversia planteada reconozcan que la limitación de sus capacidades puede afectar el procedimiento.

Las conciliadoras y los conciliadores también deberán excusarse cuando durante la mediación llegara a actualizarse cualquiera de los supuestos antes mencionados.

Las conciliadoras o los conciliadores 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 Poder Judicial de la Ciudad de México.

Artículo 21. Las conciliadoras y los conciliadores 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 la debida diligencia a las partes, conduciéndose de manera amable, sin posturas de superioridad o actitudes discriminatorias;

III.- Abstenerse de divulgar y utilizar la información que conozca en el ejercicio de sus funciones con la intención de perjudicar a alguna de las partes en conflicto, por lo que, deberá cumplir con la obligación de guardar el secreto profesional;

IV.- Conducir la conciliación con flexibilidad, respondiendo a las necesidades de las partes, propiciando en todo momento, una buena comunicación y comprensión;

V.- Cuidar que las partes participen de manera libre, voluntaria y sin presiones o coacciones de cualquier tipo;

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 que de ninguna manera exista renuncia por parte de las trabajadoras o los trabajadores renuncia de sus derechos adquiridos;

VIII.- Evitar influir de manera negativa en las partes con el fin de que permanezcan o se retiren de la conciliación;

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 o 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 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 una 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 alguna de las partes o ambas lo soliciten.

XIII.- Poner en conocimiento de la o el director cuando en el desempeño de sus funciones tenga indicios de amenaza para la vida o integridad física o psíquica de alguna de las partes o cuando conozca de la concreción de hechos delictivos perseguibles de oficio. En este caso deberá orientarlos y canalizarlos a las instituciones especializadas pertinentes o en su caso, hacerlo del conocimiento de las autoridades competentes;

XIV.- Rendir a la o el director el informe de la conciliación cuando así lo solicite;

XV.- Someterse a los programas de capacitación continua y de actualización, y

XVI.- Las demás que le confieren esta Ley, la Ley de Justicia Alternativa, el Reglamento del Centro y demás ordenamientos jurídicos aplicables.

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

CAPÍTULO VI

Del Procedimiento de Conciliación y Mediación

Artículo 22. La conciliación o mediación en materia laboral burocrática procederá en los conflictos individuales que se susciten entre las y los titulares de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México y las trabajadoras y los trabajadores que presten sus servicios personales y subordinados en éstas, de igual manera procederá en los conflictos colectivos que surjan entre estas y sus sindicatos, así como los conflictos colectivos intrasindicales e intersindicales.

Artículo 23. Antes de acudir al Tribunal Laboral Burocrático las trabajadoras y los trabajadores, sus beneficiarios, derechohabientes y sindicatos, así como las o los titulares de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México, deberán asistir al Centro de Justicia Alternativa para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, a efecto de procurar llegar a un arreglo conciliatorio que ponga fin al juicio.

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

Artículo 24. 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 trabajo 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 sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva; la trata laboral, trabajo forzoso y obligatorio y trabajo infantil;

III.- La disputa de a la titularidad de contratos colectivos, y

IV.- La impugnación de los estados de los sindicatos o su modificación.

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

Artículo 25. El procedimiento de conciliación deberá ser iniciado personalmente por las personas trabajadoras, beneficiarios o derechohabientes; por los representantes de sus sindicatos, por los titulares 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; nombre de la persona, sindicato, institución pública que será citada, así como los datos de su localización o domicilio y el asunto motivo del conflicto a resolver.

Artículo 26. Previo al trámite de su solicitud, las conciliadoras o los conciliadores deben hacerle saber al solicitante en qué consisten los procedimientos de conciliación y mediación, la diferencia entre ambos medios, sus alcances, así como las reglas a observar, y deben explicarle que éstos solo se llevarán a cabo bajo el consentimiento de ambas partes. En caso de negarse a someterse al proceso de conciliación o mediación se le otorgará la constancia de que se agotó el procedimiento.

Artículo 27. En caso de que el solicitante acepte vincularse al procedimiento de conciliación 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 o mediación, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

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

Artículo 28. La sesión inicial del procedimiento de conciliación 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 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 sus caso, elaboración y suscripción de convenio.

Artículo 29. Si la conciliadora o el conciliador 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 30. 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 o llegar acuerdos que pongan fin al conflicto;

II.- Consentimiento Informado: La conciliadora o el conciliador 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 conciliadoras o conciliadores deberán garantizar en todo momento que en el procedimiento de conciliación y en los acuerdos a que lleguen las partes no se vulneren los derechos humanos laborales, ni impliquen renuncia alguna de los derechos adquiridos de las trabajadoras o los trabajadores;

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 indico en ningún procedimiento administrativo o judicial, con excepción de los casos en los que la información se refiera a un ilícito de tipo 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 conciliadoras o conciliadores dentro del proceso de conciliación, deberán de conducirse de manera imparcial, actuar sin favoritismos, inclinaciones o preferencias personales que impliquen la concesión de ventajas a alguna de las partes;

VII.- Equidad: Las conciliadoras y los conciliadores dentro del proceso de conciliación propiciarán en todo momento equilibrio entre las partes, con el fin de obtener acuerdos recíprocamente satisfactorios, salvaguardando los derechos irrenunciables de las trabajadoras y los trabajadores;

VIII.- Legalidad: El proceso de conciliación tendrá como límites la voluntad de las partes, la Ley, la moral y las buenas costumbres, por lo que los acuerdos a los que lleguen las partes deberán estar apegados a las leyes y a los instrumentos internacionales en la materia, salvaguardando los derechos irrenunciables de las trabajadoras y los trabajadores;

IX.- Honestidad: Las partes y la conciliadora deberán conducir el procedimiento de conciliación con apego a la verdad, evitando actos deshonestos o de corrupción. 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 buena fe y voluntad de las partes, y

XI.- Economía: el procedimiento de conciliación deberá implicar el mínimo de gastos, tiempo y desgaste personal.

Artículo 31. 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;

III.- Tener apertura y buena disposición para poder entablar una comunicación franca, honesta y constructiva;

IV.- Tener presente que se encuentran en este procedimiento por voluntad propia con la intención de llegar a acuerdos satisfactorios para ambas partes;

V.- Permitir de manera respetuosa que la conciliadora o conciliador sean quienes lleven el procedimiento;

VI.- Permanecer el tiempo que dure la conciliación hasta en tanto la conciliadora o conciliador no la de por terminada o concluya de común acuerdo entre las partes;

VII.- Respetar la fecha y hora señaladas para llevar a cabo las sesiones del procedimiento de conciliación, así como confirmar y asistir puntualmente a las citas;

VIII.- Justificar las insistencias cuando haya una razón por la cual no se pueda acudir a la o las sesiones de conciliación y solicitar a la conciliadora o conciliador la reprogramación de éstas, y

IX.- Las demás que le confieren esta Ley, la Ley de Justicia Alternativa, el Reglamento del Centro y demás ordenamientos jurídicos aplicables.

Artículo 32. Las partes en el proceso de conciliación tendrán los siguientes derechos:

I.- En el caso de las trabajadoras o los trabajadores, sus beneficiarios, derechohabientes o sus sindicatos, podrán recibir asesoría jurídica externa al Centro de Justicia Alternativa, ya sea por abogados particulares o a través de la Defensoría Pública;

II.- Las trabajadoras y los trabajadores, sus beneficiarios, derechohabientes o sus sindicatos, podrán apoyarse de manera gratuita de peritos y otros especialistas adscritos al Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México;

III.- Solicitar a la o el director del Centro de Justicia Alternativa la recusación o sustitución de las conciliadoras o conciliadores siempre que se actualice alguno de los supuestos excusa o impedimentos establecidos en esta Ley, y

IV.- Las demás que le confieren esta Ley, la Ley de Justicia Alternativa, el Reglamento del Centro y demás ordenamientos jurídicos aplicables.

Artículo 33. Si las partes llegan a un acuerdo, firmarán un convenio, el cual será redactado y revisado por las conciliadoras o conciliadores, la o el director y la o le subdirector especializado en la conciliación laboral burocrática, quienes constatarán que cumple con las formalidades establecidas en esta Ley y no existen renunciaciones de derechos adquiridos por parte de las trabajadoras o trabajadores. Dicho convenio será sometido a la aprobación de los juzgados laborales.

El convenio será válido y exigible en todos sus términos y tendrá fuerza de cosa juzgada.

Si alguna de las partes incumple con los términos de dicho convenio, quedan a salvo sus derechos para iniciar la demanda laboral correspondiente.

TÍTULO SEGUNDO

Del Derecho Procesal Burocrático

CAPÍTULO I

De los Principios del Proceso Laboral Burocrático

Artículo 34. El proceso del derecho del trabajo se rige bajo los principios de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Asimismo, será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio.

Los Tribunales deben garantizar el cumplimiento de los principios y condiciones citados. La o el juez deberá atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan. Asimismo, se privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho al trabajo.



J. Ricardo Fuentes G.

Diputado del Congreso de la Ciudad de México.
I Legislatura.

morena
La esperanza de México

Cuando la demanda de la trabajadora o el trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por la persona trabajadora, el Tribunal, en el momento de admitir la demanda, subsanará las omisiones.

Artículo 35. El proceso del derecho laboral burocrático y los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.

Los Tribunales ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones.

Artículo 36. En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

Artículo 37. Las autoridades administrativas están obligadas, en la esfera de sus respectivas competencias, a auxiliar a los Tribunales, si se negaren a ello, serán responsables en los términos de las Leyes aplicables al caso.

CAPÍTULO II

De la Capacidad y Legitimación para Comparecer a Juicio

Artículo 38. Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Artículo 39. Serán capaces para comparecer a juicio por sí mismas, las trabajadoras y los trabajadores que tengan dieciocho años de edad cumplidos, las personas trabajadoras mayores de quince 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 40. Estarán legitimadas dentro del proceso, las personas que tengan un interés jurídico y que ejerciten acciones u opongan excepciones.

Artículo 41. Las partes podrán comparecer a juicio personalmente o por conducto de apoderado legalmente autorizado para ello.

Las o los apoderados de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México, así como las o los de los sindicatos, acreditarán su personalidad jurídica con la Constancia de Representación que les haya otorgado la Unidad de Registro Laboral Burocrático.

Quienes representen a las trabajadoras o los trabajadores podrán acreditar su personalidad mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada por el Tribunal Laboral Burocrático.

Artículo 42. Para ser apoderado se requiere tener título de abogado o licenciado en derecho con cédula profesional expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión.

Artículo 43. 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 III DEL PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL LABORAL BUROCRÁTICO

Artículo 44. El procedimiento para resolver todas las controversias que se sometan al Tribunal Laboral Burocrático, ya sea en conflicto individual o sindical, se iniciará con la promoción o demanda por escrito, misma que deberá contener:

- I. Nombre y domicilio del actor;
- II. Nombre y domicilio del demandado;
- III. El objeto de la demanda;
- IV. Una relación de los hechos;
- V. La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiera aportar directamente y que tengan por finalidad acreditar los hechos en que se funde la demanda;
- VI. Las pruebas que disponga y sirvan para comprobar los hechos, y
- VII. Las copias de traslado para la parte demandada.

Artículo 45. A la demanda se acompañarán los documentos que acrediten la personalidad del representante o apoderado, en caso de que el demandante no concurriera personalmente.

Para acreditar la personalidad como apoderado se aplicarán las normas que al respecto establece la Ley Federal del Trabajo.

Cuando se trate de una persona indígena la que inicie el procedimiento, se le proporcionará de oficio y gratuitamente un traductor o intérprete, el cual la asistirá desde el inicio de la demanda hasta el laudo, designado por la Junta de Conciliación y Arbitraje quien deberá

solicitarlo a la Coordinación de Actuarios y Peritos del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México.

Artículo 46. Tan pronto reciba la promoción o demanda, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, citará a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas la cual deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a que se haya recibido la demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifiquen personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la fecha de la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la misma, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por pedido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Artículo 47. La audiencia constará de tres etapas:

I.- De conciliación en la que el Tribunal procurará avenir a las partes para llegar a un acuerdo y de celebrarse convenio se elevará este a la categoría de laudo, obligando a ambas partes como si se tratara de un laudo ejecutoriado. La audiencia de conciliación podrá diferirse en una ocasión a petición de las partes y a juicio de la autoridad cuantas veces estime necesario;

II.- De demanda y excepciones, y

III.- Ofrecimiento y admisión.

Las últimas dos etapas podrán diferirse a petición de las partes y a juicio del Tribunal laboral Burocrático.

Si en la etapa de conciliación las partes no llegaren a ningún arreglo se iniciará la etapa de la demanda y excepciones en la que el actor podrá modificar o ratificar su demanda precisando sus puntos petitorios. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito y, en este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación. En su respuesta el demandado opondrá sus excepciones y defensas debiéndose referir a todos los hechos contenidos en la demanda, afirmándolos, negándolos, o expresando los que no le sean propios, agregando si así lo estimare conveniente las explicaciones necesarias. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no necesariamente implica la aceptación del derecho.

Las partes podrán replicar y contra replicar brevemente una sola vez, asentándose en las actas sus respectivos alegatos.

Si la o el demandado reconviene a la actora o actor, éste podrá contestar de inmediato o bien, podrá solicitar al tribunal la suspensión de la audiencia para dar contestación, debiéndose reanudar la audiencia dentro de los cinco días siguientes, esta misma regla será aplicable para el caso de que el actor modifique o amplíe la demanda.

Artículo 48. Agotada la fase de demanda y excepciones, se pasará a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual se desarrollará de la forma siguiente:

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos que se hayan controvertido. Inmediatamente después la o el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte, a su vez la o el actor podrán objetar las ofrecidas por la o el demandado;

II. Las partes podrán ofrecer pruebas siempre y cuando se relacionen con las objeciones a las pruebas ofrecidas por la contraparte y se trate de pruebas impugnadas por la contraria o bien, se trate sobre hechos supervenientes;

III. Las partes podrán ofrecer como medios de prueba todos aquellos que sean idóneos para acreditar los hechos que se hayan controvertido, en especial los siguientes:

- a) Confesional;
- b) Documental;
- c) Testimonial;
- d) Pericial;
- e) Inspección;
- f) La de informes que deberá cubrir los mismos requisitos que la inspección;
- g) Instrumental de actuaciones, y
- h) Todos aquellos medios aportados por la ciencia y la tecnología.

Para el efecto del ofrecimiento y admisión de las pruebas, se considerarán las reglas que establece la Ley Federal de Trabajo de manera supletoria.

IV. Concluido el ofrecimiento, el Tribunal Laboral Burocrático resolverá sobre la admisión de las pruebas o reservarse sobre éstas, y sobre las que se admitan y así lo ameriten, se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, dictando las medidas y apercibimientos necesarios;

V. Se desahogarán primero las pruebas ofrecidas por la o el actor, inmediatamente después las ofrecidas por la o el demandado, y

VI. Formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de Acuerdos de que ya no quedan pruebas por desahogar, se declarará cerrada la instrucción, remitirá los autos al proyectista quien formulará por escrito el proyecto de resolución.

Cuando el oferente no pudiera aportar directamente alguna prueba, señalará el lugar en que pueda obtenerse, a efecto de que en su caso sea requerida por el Tribunal.



Artículo 49. Las trabajadoras o los trabajadores deberán comparecer por sí o por medio de sus representantes, ante el Tribunal laboral Burocrático. Cuando sean demandados y no comparezcan en ninguna de las formas establecidas, se les tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y, por tanto, por presuntamente probada la acción en su contra, salvo que comprueben su imposibilidad física para comparecer.

Artículo 50. Las y los titulares de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México, podrán hacerse representar por apoderados, cuyo carácter acreditarán con simple oficio y copia autenticada del nombramiento respectivo o mediante poder otorgado ante fedatario público. Si teniendo el carácter de demandada la institución de que se trata no contesta, no comparece a juicio o no se hace representar, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que la o el actor no era trabajadora o trabajador, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Artículo 51. Antes de pronunciarse la sentencia, los integrantes del Tribunal Laboral Burocrático podrán solicitar más información y ordenar la práctica de cuantas diligencias estime necesarias para el debido esclarecimiento de la verdad y obtener mayores elementos de juicio.

Artículo 52. Cuando proceda, la trabajadora o el trabajador serán indemnizados con salarios vencidos que se calcularán desde la fecha del despido hasta por un máximo de doce meses, a razón del que le corresponda en la fecha en que la trabajadora o el trabajador fuera despedido.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento a la sentencia, también se pagarán al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de doce meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

En caso de muerte de la trabajadora o el trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

Artículo 53. Se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada, a toda trabajadora o trabajador e institución Pública de la Ciudad de México que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. El Tribunal Laboral Burocrático de oficio o a petición de la otra parte, una vez transcurrido este término, declarará la extinción de la acción intentada previa audiencia con las partes.

No se extinguirá la acción intentada, aún cuando el término haya transcurrido, cuando esté pendiente de dictamen o resolución sobre alguna promoción de las partes, o la práctica de alguna diligencia o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

Artículo 54. La demanda, la citación para absolver posiciones, la declaratoria de extinción de la acción, la sentencia y los acuerdos con apercibimiento, se notificarán personalmente a las partes. Las demás notificaciones se harán por estrados. Para los efectos de la

notificación personal y el emplazamiento a juicio, serán aplicables las reglas especiales que para tal efecto se tienen contempladas en la Ley Federal del Trabajo de manera supletoria.

Todos los términos correrán a partir del día hábil siguiente a aquel en que se haga el emplazamiento, citación o notificación y se contará en ellos el día de vencimiento. La inasistencia personal de las partes a las audiencias a las que se les cite traerá como consecuencia la pérdida de los derechos inherentes a la misma o a la etapa a la que dejaron de asistir.

Artículo 55. El Tribunal Laboral Burocrático apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar siempre en su resolución las consideraciones en que funde su decisión.

Artículo 56. Cualquier incidente que se suscite sobre personalidad, competencia, nulidad de actuación y otros motivos semejantes, se tramitará en la vía incidental y serán resueltos por el Pleno de la Sala respectiva, con citación de sus integrantes, de acuerdo con los principios a que se refiere la presente Ley.

Artículo 57. El Tribunal sancionará las faltas de respeto que se cometan, ya sea por escrito o en cualquier otra forma. Las sanciones consistirán en amonestación o multa, misma que no excederá de 8 veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización vigente. También sancionará a las y los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral; se les impondrá una multa de 100 a 1000 veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización vigente. Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días, sin pago de salario y, en caso de reincidencia, la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

Artículo 58. Los miembros del Tribunal Laboral Burocrático no podrán excusarse sin causa legítima y comprobada. De existir algún impedimento o circunstancia que haga evidente la excusa, y el integrante del Tribunal no la plantee, podrá ser denunciado ante el Consejo de la Judicatura del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México para que se determine la responsabilidad en que incurra y la sanción a aplicar.

Artículo 59. En el procedimiento ante el Tribunal Laboral Burocrático, no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes.

Artículo 60. El Tribunal Laboral Burocrático no podrá condenar al pago de costas.

Artículo 61. Las actuaciones en el Tribunal Laboral Burocrático deben practicarse en días y horas hábiles.

Son días hábiles todos los del año, con excepción de los días de vacaciones, concedidas al personal del Tribunal Laboral Burocrático, los feriados, los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, establecidos por esta Ley, así como los que acuerde el Pleno del Tribunal; acuerdo que se publicará en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

Son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas.

Artículo 62. Tratándose de conflictos de huelga, todos los días y horas serán hábiles.

Artículo 63. Todo miembro del Tribunal Laboral Burocrático se tendrá por forzosamente impedido para conocer en los casos siguientes:

I.- Cuando tenga interés directo o indirecto;

II.- Si fuere representante o pariente de la trabajadora o el trabajador interesado, en cualquier grado;

III.- Cuando sea la o el heredero, legatario, donante, donatario, socio, acreedor, deudor, fiador, arrendatario, arrendador principal, dependiente o comensal habitual de la trabajadora o el trabajador o la o el administrador actual de sus bienes;

IV.- Si han hecho promesas o amenazas o ha manifestado de otro odio o afecto por la trabajadora o el trabajador que ante él litigue;

V.- Si asiste o ha asistido a convites que especialmente para él se diere o costeara alguno de las trabajadoras o trabajadores interesados, después de comenzado el pleito, o vive con él, en su compañía o en su misma casa;

VI.- Cuando después de comenzado el pleito, haya admitido dádivas o servicios de alguna de las partes en conflicto, o

VII.- Si es tutor de alguna de las trabajadoras o trabajadores interesados.

Conocerá y resolverá acerca de la excusa el Tribunal Laboral Burocrático que, para este efecto se integrará con el suplente del miembro que se excuse.

Artículo 64. Las resoluciones dictadas por el Tribunal Laboral Burocrático, dictada la sentencia y habiendo notificado a las partes, deberán ser cumplidas desde luego por las autoridades y funcionarios correspondientes, y sólo podrán ser impugnadas mediante juicio de amparo.

La Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México o sus equivalentes se atenderán a dichas resoluciones en lo que respecta al pago de sueldos, indemnizaciones y demás prestaciones que se deriven de las mismas resoluciones, cuando se trate del cumplimiento de reinstalaciones, expedición de nombramientos, otros derechos o prestaciones, la autoridad administrativa correspondiente. Las resoluciones deberán cumplimentarse voluntariamente en un término de setenta y dos horas.

Artículo 65. De todas las actuaciones se levantará acta circunstanciada y la firmarán todos los que de ella intervengan.

Artículo 66. Las autoridades administrativas, las civiles y militares, los funcionarios de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México, dentro de la esfera de su competencia, están obligados a prestar auxilio al Tribunal Laboral Burocrático para hacer respetar o cumplir sus resoluciones cuando para ello fueren requeridos, apercibidos de que no hacerlo, se dará vista a la Secretaría de la Contraloría de la Ciudad de México para que inicie el procedimiento de responsabilidad correspondiente.

Artículo 67. En materia procesal, para la resolución de los conflictos que se planteen, se aplicarán supletoriamente las normas procesales establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

TÍTULO TERCERO DE LOS MEDIOS DE APREMIO Y DE LA EJECUCIÓN DE LAS SENTENCIAS

CAPÍTULO ÚNICO Disposiciones Generales

Artículo 68. El Tribunal Laboral Burocrático, para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas hasta de 8 veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización vigente en la Ciudad de México; en caso de resistencia o reincidencia, se duplicarán las sanciones impuestas y si así no son acatadas sus disposiciones, se dará vista a la Secretaría de la Contraloría de la Ciudad de México para que inicie el procedimiento de responsabilidad correspondiente; en su caso se dará vista al Congreso de la Ciudad de México y a la Fiscalía General de la Ciudad de México o en su caso, utilizará la fuerza pública.

Artículo 69. Las multas se harán efectivas por conducto de la Dirección de Ingresos de la Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México, según sea el caso, para lo cual el Tribunal Laboral Burocrático girará el oficio respectivo. La Dirección de Ingresos o la autoridad recaudadora informará al Tribunal de haber hecho efectiva la multa, acompañando los comprobantes correspondientes.

Artículo 70. El Tribunal Laboral Burocrático tiene la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de las sentencias y a ese efecto, dictará todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes.

Artículo 71. Cuando se pida la ejecución de una sentencia, el Tribunal Laboral Burocrático despachará el auto de ejecución y comisionará al actuario para que, asociado de la parte que obtuvo resolución favorable, se constituya en el domicilio de la contraparte y la requiera

para que cumpla la resolución, apercibiéndola que de no hacerlo se procederá conforme a lo dispuesto en el presente capítulo.

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 de su publicación en la Gaceta Oficial 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.

CUARTO.- En tanto no se hayan instalado los juzgados y las salas del Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje los conflictos laborales que se susciten entre las o los trabajadores y las Instituciones Públicas de la Ciudad de México, así como entre estas últimas y sus sindicatos, o los conflictos colectivos intrasindicales e intersindicales se seguirán llevando el en Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

QUINTO.- En tanto no se haya instalado la Unidad de Registro Laboral Burocrático, las controversias suscitadas entre los sindicatos de una Institución Pública de la Ciudad de México por la Constancia de Representatividad, se seguirá llevando por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Dado en el Recinto de Donceles, a los 21 días del mes de mayo de 2020

ATENTAMENTE



DIP. JESÚS RICARDO FUENTES GÓMEZ