

**DIP. HÉCTOR DÍAZ POLANCO**  
**PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL**  
**CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO II LEGISLATURA**  
**PRESENTE.**

El suscrito, Dip. Diego Orlando Garrido López, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en el Congreso de la Ciudad de México, II Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122, numeral A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, Apartado D, inciso a), b); y 30, numeral 1, inciso b), de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12, fracción II, 13 fracción LXIV, LXXIV de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y 5, fracción I; 95, fracción II; 96; y 118 del Reglamento de Congreso de la Ciudad de México, todos ordenamientos de la Ciudad de México, someto a la consideración de este órgano legislativo la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE CREA LA LEY QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y SUS PERSONAS TRABAJADORAS**, conforme a la siguiente:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.**

**I. Título de la propuesta.**

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE CREA LA LEY QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y SUS PERSONAS TRABAJADORAS.**

**II. Objetivo de la iniciativa.**

La presente iniciativa tiene por objeto crear la Ley que regula las relaciones laborales entre las instituciones públicas de la Ciudad de México y sus personas trabajadoras, tal y como lo mandata la Constitución Política de la Ciudad de México en su artículo 10, apartado C. Se busca establecer un nuevo ordenamiento en materia laboral, que por sí mismo dé cumplimiento a lo establecido en las Constituciones Federal y Local, pero a su vez, presente nuevos estándares acordes con la realidad social de la Ciudad de México; sus formas de



II LEGISLATURA

DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



establecer relaciones laborales con los servidores públicos; los derechos a que den lugar, así como los mecanismos de protección a los mismos.

Dentro del mismo cuerpo normativo, se establece un nuevo sistema de justicia en materia del trabajo, derivado de las reformas que a nivel judicial local están transformando las instituciones que se encargan de la impartición de justicia y de la nueva realidad social provocada por la actual emergencia sanitaria. Se busca comenzar un proceso de transformación y modernización en esta materia, con el uso de las tecnologías de la información y comunicación en el nuevo sistema de justicia en materia laboral burocrática, implementando la justicia digital en éste rubro. Así mismo, se busca reconocer la figura del teletrabajo en las instituciones públicas de la Ciudad de México, implementando su correcta regulación, estableciendo los parámetros de su aplicación, un marco referencial con criterios, conceptos y mejores prácticas en el ámbito legal, organizacional, cultural y tecnológico, para comenzar el tránsito hacia un esquema permanente de trabajo que adopte los beneficios de eficiencia, calidad en el servicio público y calidad de vida que el teletrabajo supone.

Con ésta nueva Ley, la salvaguarda y progresividad de los derechos laborales podrán maximizarse en concordancia con las reformas realizadas a nivel Federal y los Tratados Internacionales de los que México forma parte en materia del Trabajo; la situación de los órganos jurisdiccionales mejorará sustancialmente, será posible ver procesos judiciales en los cuales el papel sea prescindible y sea suficiente el empleo de documentos digitales con el fin de desahogar la carga de trabajo de los tribunales y eficientar la impartición de justicia de manera pronta y expedita; se dará seguridad jurídica a las nuevas modalidades de trabajo con el fin de salvaguardar la salud y los derechos laborales de las personas servidoras públicas.

### **III. Planteamiento del problema.**

La Ciudad de México es uno de los centros más poblados del mundo, es también la columna vertebral de la vida política, cultural y económica del país. En las últimas tres décadas se habían acumulado problemas no resueltos y problemas nuevos que forzaron a renovar las



II LEGISLATURA

**DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ**  
**GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL**



estrategias de acción política, a replantear el papel de la Ciudad de México en el contexto nacional, en el de la globalización y en su conjugación con el avance de la democracia.

Desde 1924, el Distrito Federal estuvo regido por un Estatuto de Gobierno aprobado y modificado por el Congreso de la Unión que limitaba la autonomía del gobierno local y ponía a la Ciudad de México en condiciones de desigualdad frente a los demás estados de la República Mexicana. Durante casi 50 años, pocas modificaciones a la ley contemplaron a la ciudadanía.

Después de décadas de lucha social y política por la democratización de la Ciudad de México, en enero de 2016 se aprobó una reforma constitucional en materia política que contempló nuevas facultades y mayor autonomía para la capital del país, y le otorga la facultad de dotarse a sí misma de su primera Constitución Política.

Tanto regentes como jefes de gobierno democráticamente electos habían presentado iniciativas para lograr una reforma política federal que le diera mayor autonomía a la Ciudad de México, e igualdad de derechos que cualquier otra entidad de la República Mexicana. La promulgación de esta constitución marcaría la culminación de una serie de esfuerzos históricos enfocados en concretar la autonomía y la salvaguarda de las libertades ganadas por la sociedad capitalina durante los últimos veinte años.

Esta coyuntura marcó un momento de reflexión colectiva que sería plasmada en un documento fundacional. Una norma fundante que refleja quiénes somos como ciudad y qué imaginamos para nuestro futuro. Si bien desde 1998, bajo la vigencia del nuevo entramado constitucional para el Distrito Federal, se han presentado varias propuestas de reforma para la Ciudad, llegando hasta 2017, año en que se promulga la primera Constitución de la CDMX.

La Constitución Política de la Ciudad de México en su artículo 10 “De la Ciudad Productiva”, en su apartado B “Derecho al trabajo”, numeral 1, señala que “. La Ciudad de México tutela el derecho humano al trabajo, así como la promoción de habilidades para el emprendimiento, que generan valor mediante la producción de bienes y servicios, así como en la reproducción de la sociedad. Asimismo, valora, fomenta y protege todo tipo de trabajo lícito, sea o no subordinado. El respeto a los derechos humanos laborales estará presente



II LEGISLATURA



en todas las políticas públicas y en la estrategia de desarrollo de la Ciudad.”. En su apartado C se establecen las relaciones de las instituciones públicas de la Ciudad, con sus personas trabajadoras.

Con la expedición de la Constitución local, la Ciudad comenzó con un proceso de transformación en la cual resultó trascendental establecer mecanismos de regulación en diversos rubros, siendo necesario la creación de nuevas Leyes que dieran sustento a todas esas nuevas instituciones. Siendo el caso que nos ocupa, el de aquella que se encargue de regular las relaciones laborales entre las instituciones públicas de la Ciudad de México y sus personas trabajadoras, las cuales anteriormente se encontraban contempladas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Atendiendo a lo anterior, el artículo Vigésimo quinto transitorio de la Constitución Política de la Ciudad de México en sus párrafos primero y segundo mandata que “ El Congreso de la Ciudad de México, deberá expedir a más tardar el 15 de diciembre de 2021, la Ley del Centro de Conciliación Laboral y la Ley que Regula las Relaciones Laborales de la Ciudad de México y sus Personas Trabajadoras; dentro del mismo plazo, deberá armonizar, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México y la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México.

En tanto el Congreso expide la legislación a que se refiere el párrafo anterior, las relaciones laborales entre la Ciudad de México y sus trabajadores que hasta antes de la entrada en vigor de esta Constitución 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. ”.

Es por lo anterior, que se presenta la presente iniciativa con el fin de dar cumplimiento al mandato constitucional, otorgar seguridad jurídica, y garantizar la protección jurídica de los derechos de los trabajadores de las instituciones públicas de la Ciudad de México.

#### **IV. Problemática desde la perspectiva de género, en su caso.**

No Aplica.

## V. Argumentación de la propuesta.

Resulta trascendental y urgente expedir la legislación local en materia laboral burocrático, ya que los trabajadores requieren certeza jurídica y por su puesto protección de todos los derechos que incluso a niveles local, nacional e internacional están ya establecidos, y que deben ser adecuados a la realidad social de la Ciudad de México, así como garantizar dichos derechos ante la complicada situación laboral causada por la emergencia sanitaria a nivel mundial.

Para el estudio de la ley que se presenta, se debe apuntar que el 24 de febrero del año 2017, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; ello derivado de las negociaciones en las que se encontraba el país ante la firma de un convenio internacional denominado Tratado Internacional entre México, Estados Unidos y Canadá, por sus siglas T-MEC.

Una vez protocolizado dicho Tratado, el Estado Mexicano reafirma los compromisos asumidos por las Partes en el marco de la Declaración de 1998 de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo; garantizar la efectiva implementación de los derechos laborales fundamentales en la legislación de cada Parte, y promover la transparencia en la aplicación de la legislación laboral.<sup>1</sup>

Dentro de las obligaciones contraídas, México se compromete a:

- Aplicar efectivamente su legislación laboral y a no incumplirla de una manera que afecte el comercio o la inversión con sus socios comerciales.
- Aplicar medidas que contribuyan a mejorar el ambiente laboral en las Partes, por ejemplo, a través de la no discriminación en el trabajo y la procuración de un ambiente laboral libre de violencia.

---

<sup>1</sup> <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/394802/16-Laboral.pdf>



II LEGISLATURA

DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



- Fortalecer la transparencia y la participación pública mediante un mecanismo formal de comunicaciones públicas, por medio del cual las personas interesadas de las Partes podrán dirigirse a sus autoridades para conocer sobre la implementación del T-MEC en lo relativo a la materia laboral.
- Implementar las disposiciones específicas en materia de negociación colectiva, entre las que se subraya la de completar el proceso de implementación de la Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral, publicada el 24 de febrero de 2017. Estas medidas promoverán la resolución pronta y expedita de conflictos laborales, e impulsarán la contratación colectiva en México, con el fin de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

No obstante lo anterior, como ya hemos indicado es el día 1º de mayo de 2019 en que es dada a conocer la última Reforma Laboral mediante la cual se ven reflejadas las reformas del año 2017 a la Constitución Federal en el contenido de la Ley Federal de Trabajo para dar lugar principalmente al inicio de la transición de los instituciones de justicia en materia laboral. Dicho lo anterior, el artículo quinto transitorio del Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación señala como plazo de inicio de funciones de los Centros de Conciliación locales y los Tribunales del Poder Judicial de las Entidades Federativas como máximo en tres años a partir de la entrada en vigor del presente decreto, en términos de lo que establezca su propia normatividad y posibilidades presupuestales, conforme a lo que determinen sus poderes locales.

Es por ello, que en concordancia con las últimas reformas constitucionales y los nuevos paradigmas establecidos en los preceptos normativos aplicables a la materia, la presente iniciativa busca adoptar los compromisos aceptados en el Tratado Internacional aplicado a las personas trabajadoras de las instituciones públicas de la Ciudad de México, en concordancia también con lo mandado por la Constitución Política de la Ciudad de México.

Cabe mencionar que la mayoría de las leyes locales siguen el modelo de la legislación burocrática federal, adecuándola a las necesidades y capacidad financiera del poder público estatal. Así, son similares las disposiciones en materia de nombramiento, jornada, descanso semanal, salario, vacaciones, aguinaldo, huelga, jubilación, responsabilidades y



II LEGISLATURA

**DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ**  
**GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL**



sanciones, solución de controversias, protección al menor y a la mujer trabajadores, tiempo extraordinario, seguridad e higiene, inamovilidad en niveles bajos, estatuto especial para cuerpos de seguridad, sindicatos, etcétera.

En el caso particular de la Ciudad de México, la relación jurídica de trabajo entre la Jefatura de Gobierno y los trabajadores de base a su servicio, se sigue rigiendo por Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional, así como por las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno de la Ciudad de México. En ese sentido, la Constitución local mandata emitir la Ley propuesta considerando y concentrando en un solo cuerpo normativo a las personas trabajadoras de los órganos públicos de la Ciudad de México, comprendiendo a las personas trabajadoras de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial de la Ciudad de México, las demarcaciones territoriales, los organismos autónomos, así como las entidades paraestatales de la Administración Pública Local, mismas que conservan los derechos adquiridos derivados de la Ley Federal, con la adición de los otorgados por la Constitución local, Tratados Internacionales que originan la Reforma Laboral y aquellas nuevas figuras y modalidades que la Emergencia Sanitaria provocada por el Virus Covid-19 trajo consigo y que deben ser reguladas como parte de esta nueva normalidad.

La presente Ley, en primer lugar, establece los principios bajos los cuales se deben dar las relaciones laborales entre las instituciones públicas de la Ciudad de México y sus personas trabajadoras. Aquí señalamos la importancia de reiterar los derechos que por siglos han garantizado una adecuada relación laboral, considerando al derecho al trabajo como un derecho humano, salvaguardando el principio de progresividad y de no regresividad de los derechos adquiridos por las personas trabajadoras. Consideramos importante adoptar en el presente Proyecto de Ley principios que promuevan el concepto de trabajo decente.

En el marco del proceso de formación de una nueva cultura civilizatoria, en la que teoría e historia van configurando nuevos escenarios de conocimiento y realidades sociales, la Organización Internacional del Trabajo, adoptó en su 87a reunión, en 1999, el Programa de Trabajo Decente, con el cual se compromete a promover las condiciones que brinden oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, considerando que todas ellas son aspiraciones que el ser humano tiene derecho de alcanzar.

Fue en esa reunión cuando por primera vez se presentó la noción del trabajo decente, definiéndolo como "el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social".

El trabajo decente debe basarse en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, todos de igual importancia: a) promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible; b) adoptar y ampliar medidas de protección social seguridad social y protección de los trabajadores que sean sostenibles y adoptadas a las circunstancias nacionales; c) promover el diálogo social y el tripartismo; y, d) respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular importancia, no sólo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos.

Pero en la Administración Pública, esta visión del trabajo adquiere una gran importancia pues el empleo público en general se ha ido flexibilizando temporalizando o precarizando y su desarrollo experimenta un deterioro significativo.

Así los Objetivos OIT son importantes y se complementan, ya que también el trabajo decente no sería posible sin una justicia laboral eficaz que aplique directamente los principios y derechos fundamentales en el trabajo contemplados en normas internacionales y en la legislación nacional.

Uno de los graves problemas en la impartición de justicia laboral se presenta en la dificultad de ejecutar los laudos que han causado estado emitidos por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, o por las autoridades jurisdiccionales correspondientes en las entidades federativas, ya que estas resoluciones deben ser cumplidas por parte de los destinatarios, especialmente, cuando éstos están dirigidos a entidades, dependencias e instituciones, ya que el incumplimiento o el incumplimiento tardío de estas resoluciones constituye una afectación a los derechos reconocidos en las mismas, así como una violación a los derechos humanos a la legalidad y a la seguridad jurídica, al acceso a la justicia, al plazo razonable y al trabajo decente. Asimismo, esta situación repercute directamente en que la impartición de justicia laboral no sea eficaz, evitando que se logre el trabajo decente.

Recordemos que la reforma constitucional de derechos humanos del 2011 estableció la obligación a todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. En este sentido, esta obligación debe ser acatada por todas las instancias gubernamentales, por lo tanto, los nuevos tribunales laborales, así como las entidades, dependencias e instituciones, deben cumplir con esta obligación, desde el ámbito que les corresponda, respetando, protegiendo y, sobre todo garantizando los derechos humanos de la persona trabajadora.

La constitución Política de la Ciudad de México en su artículo 39 sobre “Sistema de Justicia Laboral”, en su apartado B, establece que el Sistema de Justicia Laboral se integrará de un Tribunal Burocrático, que dirimirán los conflictos individuales y colectivos, que se presenten entre las instituciones públicas de la Ciudad de México y las personas trabajadoras a su servicio, respecto de los cuales no exista régimen especial, así como aquellos que se presenten entre organizaciones sindicales o al interior de estas.

Cabe destacar, que este Tribunal tiene una naturaleza distinta a los Tribunales laborales, pues éstos están adscritos al Poder Judicial de la Ciudad de México y el Tribunal Burocrático debe ser un órgano autónomo y dotado de plena jurisdicción.

En ese sentido, se propone establecer dentro de los procedimientos del Tribunal Burocrático la implementación de la Justicia Digital mediante el uso de las tecnologías de la Información y Comunicación.

No es un secreto que las Juntas sufren de una precaria saturación y la situación provocada por la pandemia, definitivamente no vino para nada a aligerar la carga de trabajo, de hecho, se incrementó fuertemente. Ciertamente es, que las Juntas actualmente tienen deficiencias que entorpecen la impartición de Justicia pronta y expedita, pero desde luego que su peor enemigo es la falta de presupuesto y la saturación de asuntos. No obstante lo anterior, otro hecho es que, las Juntas de Conciliación son Tribunales severamente atrasados en materia de desarrollo tecnológico.

Como ya se ha abordado en otras ocasiones, aunque conlleva muchos aspectos trágicos, esta contingencia también representó una oportunidad para instaurar mecanismos que



II LEGISLATURA

**DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ**  
**GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL**



permitieron mejorar el acceso a la justicia en épocas de crisis y emergencias de cualquier índole. En la Suprema Corte, el Tribunal Electoral, el Consejo de la Judicatura y Tribunales Federales se usó la tecnología para no quedarse de brazos cruzados ante esta emergencia, por lo que los órganos jurisdiccionales locales deben activarse y transitar a un nuevo sistema de administración de justicia.

Es así que se debe poner sobre la mesa la transformación tecnológica y digital de la justicia en la Ciudad de México. Se debe establecer la consolidación del sistema de justicia sobre el principio de oralidad, así como, para efficientar procesos judiciales, innovar con tendencia a la creación y funcionamiento de Tribunales Electrónicos e incorporar las tecnologías de la información en el proceso de impartición de justicia, lo cual conlleva a establecer alternativas tecnológicas que permitan dar mayor prontitud, eficacia y calidad a las actividades que realiza la institución en beneficio de los ciudadanos.

Derivado lo anterior, el Tribunal Burocrático debe implementar novedosos sistemas de modernización, democratizando, concientizando y ciudadanizando sus procesos, siempre dentro de los parámetros que la Constitución Política de la Ciudad de México le otorga. La Ley que se propone, establece el marco legal que fundamente la implementación de la Justicia Digital en los Tribunales burocráticos de la Ciudad de México, mandando la creación de plataformas, sistemas y herramientas electrónicas que garanticen el correcto funcionamiento de esta figura, adoptando las siguientes características:

- Implementación del expediente electrónico;
- Habilitación de firma electrónica;
- Uso de sellos y documentos electrónicos;
- Instauración de una Oficialía de Partes Virtual; y
- Admisión en el desahogo de comunicaciones, exhortos, oficios, audiencias, notificaciones y demás diligencias judiciales mediante el uso del correo electrónico, mensaje de datos, videograbación, videoconferencia o cualquier otro formato electrónico que lo permita.

En otro orden de ideas, la crisis que ha provocado la pandemia generada por el COVID-19 ha puesto en vigencia la modalidad de trabajo conocida como “home office” o teletrabajo, esto debido a las medidas sanitarias que se han puesto en práctica. La ciudad y el mundo



II LEGISLATURA

DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



se han quedado detenidos alejados de la forma habitual y presencial en la que se trabajaba, la fórmula para seguir manteniendo a flote los diversos aparatos de la administración pública tuvo como solución el uso de herramientas como el home office-teletrabajo, lo cual ha revelado a muchos trabajadores la oportunidad de tener más tiempo disponible e incluso la oportunidad de compartir con su familia en horarios que habitualmente se pasaba atorado en el tránsito de la ciudad.

El gobierno de la Ciudad ha demostrado que dicha herramienta resulta necesaria y útil para reducir los contagios por el llamado coronavirus, llevándolo a generar un decreto tomando en cuenta esta modalidad de trabajo como se puede consultar en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México del pasado 19 de marzo de 2020 y como se puede consultar en medios nacionales.<sup>2</sup> Ha sido la modalidad que permite a una parte de trabajadores del gobierno de la Ciudad continuar con sus actividades, incluso el sector empresarial que ya venía implementando dicha figura, hoy también se ha visto beneficiado. Trabajar en casa se ha vuelto no un privilegio sino una necesidad<sup>3</sup>

Así mismo, desde el momento que se presentó la contingencia también hemos encontrado que algunos actos de gobierno se han visto entorpecidos por no poder utilizar dicha herramienta, un caso muy claro fue en los diversos congresos del País que han tenido la necesidad de adecuar su legislación a fin de poder hacer uso de esta herramienta tecnológica, misma suerte corrieron los sistemas de justicia y el resto de trámites gubernamentales.

Cabe destacar que el Gobierno de la Ciudad de México en 2018, firmó un Convenio de Concertación para la Implementación y Fomento al Teletrabajo con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus relaciones familiares.

Para dicho proyecto se eligieron a cuatro mil servidores públicos adscritos a la Oficialía Mayor y a la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo y se les puso a trabajar desde sus hogares. Los resultados de dicho esquema fueron positivos pues el 51 por ciento de los

---

<sup>22</sup> <https://www.eluniversal.com.mx/metropoli/cdmx/coronavirus-trabajadores-del-gobierno-cdmx-realizaran-home-office>

<sup>3</sup> <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/coronavirus-propicia-el-experimento-de-home-office-mas-grande-de-la-historia/2020/02/>



II LEGISLATURA

**DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ**  
**GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL**



participantes mejoró su productividad; 75 por ciento ahorró en transporte público; 25 por ciento dejó de utilizar su automóvil y 80 por ciento mejoró su estado de ánimo.

Una de las principales ventajas que se atribuyen al teletrabajo, independiente al tema de la pandemia, es que su aplicación generalizada tiene un impacto muy positivo sobre el medio ambiente. Ello es debido a que algunas modalidades del teletrabajo permiten reducir los desplazamientos de las personas al lugar de trabajo, con el consiguiente ahorro de energía y emisión de contaminantes por el menor uso del vehículo privado y del funcionamiento del espacio no necesario de oficinas.

Independientemente de los motivos, el teletrabajo tiene el potencial de impactar positivamente en nuestro medio ambiente y en el cambio climático. Y en la atmósfera de crisis ecológica, ajustar un poco el estilo de vida para reducir la huella de carbono no es un gran sacrificio para cualquier persona y sí un beneficio para todos.

Por otro lado, entre la demasía de cosas que se están transformando en nuestro país y en el mundo, un aspecto muy importante y hasta el momento olvidado en el tintero legislativo, es la existencia de una regulación formal en la Ley sobre el teletrabajo.

Es por ello, y ante la imperante necesidad de su implementación y regulación a causa de la crisis de salud por la que estamos atravesando, es que se debe entrar al análisis de ésta figura desde un punto de vista de la doctrina judicial, constitucional y científica, regulando los derechos fundamentales de los teletrabajadores, como el derecho a la intimidad, con el poder de vigilancia y control del patrón, o el derecho a la desconexión. Así, se debe abordar la regulación y la interpretación realizada del poder de control patronal en relación con el derecho a la inviolabilidad del domicilio, el derecho a la propia imagen, el derecho al secreto de las comunicaciones, el derecho a la protección de datos, el derecho a la intimidad del teletrabajador y el derecho a la desconexión.

En la administración pública se han tomado las medidas necesarias para aplicar los protocolos de sanidad. Aquellas con una infraestructura técnica consolidada, han promovido los canales electrónicos para seguir funcionando y organizar el trabajo en



II LEGISLATURA



remoto. En las menos digitalizadas, parte de su plantilla ha tenido que seguir acudiendo a sus lugares de trabajo para desempeñar sus funciones, poniendo en serio riesgo su salud y la de sus compañeros. La implementación de la tecnología, digitalización de documentos y simplificación de trámites es el primer eslabón, la base sobre la cual se debe construir un plan de teletrabajo sólido y definido en la administración pública de la Ciudad de México

Para que el teletrabajo en las Instituciones Públicas de la Ciudad no se convierta en un parche temporal y se integre en la estrategia de digitalización y modernización de la administración pública es necesario que todos los trabajadores del sector lo interioricen. Que crean en él como herramienta de modernización.

Como consecuencia de lo anterior, es que se propone instaurar las alternativas y estímulos necesarios para que los Ciudadanos y trabajadores de los tres poderes de la Ciudad de México implementen modalidades de trabajo más sustentables, que generen un beneficio al medio ambiente y calidad del aire en la Ciudad pero sobre todo que generen una mejor calidad de vida para los trabajadores y los protejan en tiempos de emergencia como los que vivimos.

Para ello, la presente propuesta busca considerar los siguientes puntos en materia de teletrabajo:

- Condiciones de trabajo.
- Medios tecnológicos.
- Ambiente requerido.
- Tiempo y espacio para su ejecución.
- Responsabilidades de custodia de equipos.
- Programas y manejo de información.
- Procedimiento de solicitud.
- Supervisión y entrega del trabajo a realizar.
- Medidas de productividad y de seguridad informática.
- Disposiciones que establezcan obligaciones, derechos y responsabilidades que deben asumir ambas partes.

Lineamientos contemplados en la nueva Ley.

- Definición de teletrabajo y teletrabajador.
- Convenio de teletrabajo y condiciones.
- Equilibrio en la relación laboral de los trabajadores bajo este esquema a fin de gozar de un trabajo decente.
- Obligaciones y responsabilidades de ambas partes en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos profesionales, los cuales estarán sujetos a una norma oficial mexicana, que garanticen la intimidad y privacidad del teletrabajador.
- Establecimiento de una red local de asesoría, promoción y fomento del teletrabajo entre instituciones públicas por parte de las autoridades laborales locales.
- Debe ir rigurosamente establecida la jornada laboral; las prestaciones laborales y la estabilidad en el empleo, además de los derechos colectivos.

Para ello, y en ocasión de las reformas e implementación pendiente del Sistema de Justicia Laboral en la Ciudad, y la Ley que se presenta, es que pretendemos regular estas figuras en beneficio de las personas trabajadoras dependientes de las Instituciones públicas de la Ciudad de México.

## **VI. Fundamento legal y en su caso sobre su constitucionalidad y convencionalidad.**

**PRIMERO.** - El artículo 122, apartado A fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que:

*“II. El ejercicio del Poder Legislativo se deposita en la Legislatura de la Ciudad de México, la cual se integrará en los términos que establezca la Constitución Política de la entidad”.*

En tanto que el orden constitucional local, deposita el poder legislativo en el Congreso de la Ciudad de México, integrado por 66 diputaciones, y que, de conformidad con el inciso a) del apartado D del artículo 29, nos faculta para *“Expedir y reformar las leyes aplicables a la Ciudad de México en las materias conferidas al ámbito local...”*.



II LEGISLATURA

**SEGUNDO.** –Que de conformidad con el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los artículos tercero, quinto y sexto del Decreto de fecha 24 de febrero de 2017 publicado en el Diario Oficial de la Federación, la Ciudad de México está obligada a actualizar normatividad que en materia laboral permita la entrada en funciones de las nuevas instituciones y mecanismos relativos al Derecho del trabajo y particularmente lo relativo a dirimir conflictos para la impartición certera, expedita y eficaz de la Justicia Laboral.

**TERCERO.-** Que la Constitución Política de la Ciudad de México, en su artículo 10 define los principios mínimos por los que debe regirse la vida laboral en esta Ciudad. Finalmente en su artículo tercero transitorio, quedó establecido que las disposiciones relativas a los derechos y las relaciones laborales entre las instituciones públicas de la Ciudad y sus trabajadores, establecidas en el artículo 10, apartado C y demás relativos de esta Constitución, entrarían en vigor el 1 de enero de 2020, debiendo adecuarse a lo establecido por el multicitado artículo 123 de la Constitución Federal.

**CUARTO.-** Que la Constitución Política de la Ciudad de México en su artículo 39 sobre “Sistema de Justicia Laboral”, en su apartado B, establece que el Sistema de Justicia Laboral se integrará de un Tribunal Burocrático, que dirimirán los conflictos individuales y colectivos, que se presenten entre las instituciones públicas de la Ciudad de México y las personas trabajadoras a su servicio, respecto de los cuales no exista régimen especial, así como aquellos que se presenten entre organizaciones sindicales o al interior de estas.

Atendiendo a lo anterior, el artículo Vigésimo quinto transitorio de la Constitución Política de la Ciudad de México en sus párrafos primero y segundo mandata que “ El Congreso de la Ciudad de México, deberá expedir a más tardar el 15 de diciembre de 2021, la Ley del Centro de Conciliación Laboral y la Ley que Regula las Relaciones Laborales de la Ciudad de México y sus Personas Trabajadoras; dentro del mismo plazo, deberá armonizar, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México y la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México.



II LEGISLATURA

**QUINTO.-** Que con fundamento en el artículo 12 fracción II de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México, las y los Diputados del Congreso están facultados para iniciar leyes o decretos, en tanto que el numeral 5 fracción I de su Reglamento indica que “iniciar leyes, decretos y presentar proposiciones y denuncias ante el Congreso son derechos de las y los Diputados” es una de las facultades de los Diputados del Congreso.

**SEXTO.** Por lo anterior es que resulta fundada y motivada constitucionalmente la facultad que le otorga la norma suprema a éste Congreso local en relación a su capacidad para legislar sobre ésta materia que es parte de la presente iniciativa, siendo su objeto la creación de la **LEY QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y SUS PERSONAS TRABAJADORAS.**

### **TEXTO NORMATIVO PROPUESTO**

**Por todo lo antes expuesto y fundado, someto a la consideración del Pleno de este órgano legislativo la presente INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE CREA LA LEY QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y SUS PERSONAS TRABAJADORAS.**

#### **PROYECTO DE DECRETO:**

### **LEY QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y SUS PERSONAS TRABAJADORAS**

#### **TITULO PRIMERO**

#### **Disposiciones Generales**

#### **CAPÍTULO ÚNICO**

**Artículo 1o.-** - La presente Ley es de orden público e interés social y tiene por objeto regular las relaciones de trabajo comprendidas entre las instituciones públicas de la Ciudad de México y las personas trabajadoras a sus servicios; es reglamentaria del artículo 10, apartado C de la Constitución Política de la Ciudad de México y garantizará la tutela del derecho humano al trabajo decente.

Trabajo decente, es aquel en el que las instituciones públicas garanticen su desarrollo en condiciones de libertad, igualdad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos contando con una remuneración adecuada y protección social.



II LEGISLATURA

DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



**Artículo 2o.-** Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de los poderes legislativo, Ejecutivo y Judicial de la Ciudad, los organismos autónomos y las alcaldías y las personas trabajadoras a su servicio.

La relación de trabajo entre las instituciones públicas de la Ciudad y sus personas trabajadoras se entiende establecida mediante nombramiento, contrato, contrato de teletrabajo o por cualquier otro acto que tenga como consecuencia la prestación personal subordinada del servicio y la percepción de un sueldo.

Será considerado como teletrabajo a la forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, sin requerirse la presencia física de la persona trabajadora en un sitio específico de trabajo y utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la institución pública para la que preste sus servicios.

**Artículo 3o.-** Persona trabajadora es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los persona trabajadora temporales.

Para fines de esta Ley, el teletrabajador es la persona trabajadora que en el marco de la relación laboral utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local de las instituciones públicas de la Ciudad de México.

**Artículo 4o.-** Las personas trabajadoras se dividen en dos grupos: de confianza y de base.

**Artículo 5o.-** Son personas trabajadoras de confianza:

- I.- Aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio del cargo requiera de la intervención directa del titular de la institución pública, siendo atribución de éstos su nombramiento o remoción en cualquier momento;
- II. Aquéllos que tengan esa calidad en razón de la naturaleza de las funciones que desempeñen y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza: las de dirección, inspección, vigilancia, auditoría, fiscalización, asesoría, procuración y administración de justicia y de protección civil, así como las que se relacionen con la representación directa de los titulares de las instituciones públicas o dependencias, con el manejo de recursos, las que realicen los auxiliares directos, asesores, secretarios particulares y adjuntos, choferes, secretarías y demás personal operativo que les sean asignados directamente a los servidores públicos de confianza o de elección popular, así como aquellas que se desempeñen por mandato de la norma que rigen las condiciones de trabajo de la institución pública.

Sin que lo anterior implique o signifique transgredir derechos laborales, sociales o colectivos adquiridos por las personas trabajadoras.

**Artículo 6o.-** Son personas trabajadoras de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

**Artículo 7o.-** Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el Artículo 5o., la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

**Artículo 8o.-** Para los efectos del artículo 5o y la debida calificación de puestos de confianza, se entenderán como funciones de:

I. Dirección, aquéllas que ejerzan los servidores públicos responsables de conducir las actividades de los demás, ya sea en toda una institución pública o en alguna de sus dependencias o unidades administrativas;

II. Inspección, vigilancia, auditoría y fiscalización, aquéllas que se realicen a efecto de conocer, examinar, verificar, controlar o sancionar las acciones a cargo de las instituciones públicas o de sus dependencias o unidades administrativas;

III. Asesoría, la asistencia técnica o profesional que se brinde mediante consejos, opiniones o dictámenes, a los titulares de las instituciones públicas o de sus dependencias y unidades administrativas;

IV. Procuración de justicia, las relativas a la investigación y persecución de los delitos del fuero común y al ejercicio de la acción penal para proteger los intereses de la sociedad;

V. Administración de justicia, aquéllas que se refieren al ejercicio de la función jurisdiccional;

VI. Protección civil, aquéllas que tengan por objeto prevenir y atender a la población en casos de riesgo, siniestro o desastre;

VII. Representación, aquéllas que se refieren a la facultad legal de actuar a nombre de los titulares de las instituciones públicas o de sus dependencias; y

III. Manejo de recursos, aquéllas que impliquen la facultad legal o administrativa de decidir o determinar su aplicación o destino.



II LEGISLATURA

DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



**Artículo 9o.-** Las personas trabajadoras deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por el titular de la dependencia oyendo al sindicato.

Las personas trabajadoras de confianza únicamente quedan comprendidos en el presente ordenamiento en lo que hace a las medidas de protección al salario y los beneficios de la seguridad social. En caso de despido injustificado tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario más veinte días de salario por cada año de servicio prestados.

**Artículo 10.-** Son irrenunciables los derechos que la presente ley otorga.

**Artículo 11.-** En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

## TITULO SEGUNDO

### Derechos y Obligaciones de las Personas trabajadoras y de los Titulares de la Instituciones Públicas

#### CAPITULO I

**Artículo 12.-** La persona trabajadora prestará sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de personas trabajadoras temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.

El nombramiento es el instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre las instituciones públicas y la persona trabajadora e indica el carácter de la contratación. La falta de nombramiento no afectará los derechos de la persona trabajadora si esta acredita tal calidad mediante otro documento oficial que lo supla o compruebe, en su caso, la prestación del servicio.

En el caso de personas teletrabajadoras, el nombramiento se emitirá mediante convenio de teletrabajo, en el que se deberán establecer las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio; las responsabilidades de custodia de equipos, programas y manejo de información que, en su caso le sean otorgados por el empleador; el procedimiento de solicitud, supervisión y entrega del trabajo a



II LEGISLATURA

DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



realizar; las medidas de productividad y de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

**Artículo 13.-** Los menores de edad que tengan más de dieciséis años tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente ley.

**Artículo 14.-** Serán condiciones nulas y no obligarán a las personas trabajadoras, aun cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

I.- Una jornada mayor de la permitida por esta ley;

II.- Las labores peligrosas o insalubres, o nocturnas para menores de dieciséis años;

III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para la persona trabajadora, o para la salud de la persona trabajadora embarazada o el producto de la concepción;

IV.- Un salario inferior al mínimo establecido para las personas trabajadoras en general, en el lugar donde se presten los servicios, y

V.- Un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas.

Se deberá promover el equilibrio de la relación laboral de las personas teletrabajadoras a fin de que gocen de un trabajo decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara ésta Ley a las personas trabajadoras presenciales que prestan sus servicios a las instituciones públicas de la Ciudad.

**Artículo 15.-** Los nombramientos deberán contener:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;

II.- Los servicios que deban prestarse, que se determinarán con la mayor precisión posible especificando la calidad de persona trabajadora de carácter presencial o persona teletrabajadora;



II LEGISLATURA

DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



III.- El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;

IV.- La duración de la jornada de trabajo;

V.- El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir la persona trabajadora, y

VI.- El lugar en que prestará sus servicios.

**Artículo 16.-** El cambio de adscripción de los servidores públicos de una dependencia a otra no afectará sus condiciones de trabajo. En ningún caso, el cambio de servidores públicos de confianza podrá afectar los derechos de los servidores públicos de base, derivados de esta ley.

Solamente se podrá ordenar el cambio de adscripción a que se refiere el artículo anterior por las siguientes causas:

I.- Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas;

II.- Por desaparición del centro de trabajo;

III.- Por permuta debidamente autorizada; y

IV.- Por fallo del Tribunal.

**Artículo 17.-** Las actuaciones o certificaciones que se hicieren con motivo de la aplicación de la presente ley no causarán pago de derechos, a excepción de las copias simples o certificadas que requieran las partes, las cuales serán a su costa.

**Artículo 18.-** El nombramiento aceptado obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conformes a la ley, la costumbre y la equidad.

**Artículo 19.-** En ningún caso el cambio de Titulares o funcionarios de una institución pública podrá afectar los derechos de las personas trabajadoras.

**CAPITULO II**  
**De la Jornada de Trabajo**

**Artículo 20.-** La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual la persona trabajadora está a disposición de las instituciones públicas para prestar su servicio.

La jornada de trabajo no podrá exceder del máximo legal, independientemente de que se trate de trabajo presencial o teletrabajo, la jornada será la misma para ambos.

Las personas teletrabajadoras tendrán derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

**Artículo 21.-** Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, y nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas del día siguiente.

Las jornadas de trabajo en las instituciones públicas se desarrollarán de preferencia de lunes a viernes.

**Artículo 22.-** La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas.

**Artículo 23.-** La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

**Artículo 24.-** Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

**Artículo 25.-** Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud.

**Artículo 26.-** Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.



II LEGISLATURA

DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



**Artículo 27.-** Por cada cinco días de trabajo disfrutará la persona trabajadora de dos días de descanso, cuando menos, de preferencia sábado y domingo con goce de salario íntegro.

Cuando las necesidades del servicio impidan a la persona trabajadora tomar sus descansos en esos días, lo hará en los que señale la institución pública, procurando que sean continuos, pero el domingo laborado le da derecho al 25% por prima dominical. Quedan exceptuados de esta prima las personas trabajadoras que desempeñen sus labores únicamente los días sábado y domingo.

**Artículo 28.-** Las mujeres disfrutarán de noventa días de descanso, por motivo de parto. Ésta licencia se otorgará de preferencia en dos períodos: treinta días antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y sesenta días a continuación del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos sin distinción del horario de labores, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

También gozarán de un permiso con goce de sueldo hasta por diez días al año, cuando sus hijos menores de diez años requieran de cuidados maternos por enfermedad aguda debidamente comprobada, a través de constancia expedida por el ISSSTE; asimismo, gozarán de este beneficio las personas trabajadoras que acrediten la guarda y custodia otorgada por autoridad competente.

El término para la exhibición de la constancia será de tres días hábiles, salvo que posteriormente justifique que estuvo en imposibilidad de hacerlo y podrá ser a través de éste o de su sección sindical.

**Artículo 29.-** Serán días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial y el que determinen las Leyes.

**Artículo 30.-** Las personas trabajadoras que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutaran de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieran derecho a vacaciones.

Cuando un persona trabajadora no pudiese hacer uso de las vacaciones en los períodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso



II LEGISLATURA



las personas trabajadoras que laboren en períodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo.

### CAPITULO III

#### Del sueldo

**Artículo 31.-** El sueldo es la retribución que la institución pública debe pagar a la persona trabajadora por los servicios prestados.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, horario y condiciones de eficiencia, también iguales y sin distinción alguna, corresponde sueldo igual, debiendo ser éste uniforme para cada uno de los puestos que ocupen las personas trabajadoras.

**Artículo 32.-** El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores de sueldos para cada puesto autorizado, constituye el sueldo total mensual bruto que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas en acuerdo con el Sindicato.

En los Poderes de la Ciudad de México, alcaldías y organismos autónomos, los tabuladores salariales serán determinados por sus respectivos órganos competentes, de conformidad con su régimen interno y se integrarán a sus respectivos presupuestos anuales de egresos.

**Artículo 33.-** La cuantía del salario uniforme fijado en los términos del artículo anterior no podrá ser disminuida durante la vigencia del Presupuesto de Egresos a que corresponda.

**Artículo 34.-** Los pagos se efectuarán preferentemente por vía electrónica mediante transferencia directa, se harán en moneda de curso legal, por medio de tarjeta electrónica de nomina, en días laborables y de manera extraordinaria vía cheque.

**Artículo 35.-** El plazo para el pago del salario, no podrá ser mayor de quince días. En caso de que el día de pago no sea laborable, el sueldo se cubrirá anticipadamente. Cuando se autorice tiempo extraordinario, los pagos por este concepto se harán dentro de un periodo que va de quince a treinta días como máximo, que contarán a partir del término de la quincena correspondiente.

**Artículo 36.-** La cuantía fijada del salario uniforme, no podrá ser disminuida durante la vigencia del Presupuesto de Egresos del Gobierno a que corresponda.



II LEGISLATURA

DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



**Artículo 37.-** Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de las personas trabajadoras por los siguientes conceptos:

I. Por deudas contraídas con las instituciones públicas, por concepto de anticipos de salario, pagos hechos en exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas;

II. Por cuotas sindicales y de aportación a fondos para la constitución de cooperativas, siempre que el trabajador hubiese manifestado su consentimiento previo;

III. Por descuentos ordenados por el ISSSTE, con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores;

IV. Por descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir pensiones alimenticias que fueren exigidas a la persona trabajadora;

V. Para cubrir obligaciones a cargo de la persona trabajadora, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones de interés social, proporcionadas por instituciones oficiales;

VI. Por pago de aportaciones a los fondos que se constituyan en beneficio de las personas trabajadoras;

VII. Por pago de primas a cargo del trabajador por concepto de seguro colectivo y de los seguros que autorice la persona trabajadora;

VIII. Para el pago de bienes y/o servicios por descuento vía nómina debidamente autorizados por la persona trabajadora; y

IX. Por convenio específico, celebrado entre la institución pública y el Sindicato.

En el caso de la fracción VII, solo por lo que respecta a los seguros adicionales contratados por las personas trabajadoras y lo señalado en la fracción VIII, procederá la cancelación inmediata del descuento, si no existe en su expediente, la autorización expresa de las personas trabajadoras.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del treinta por ciento del salario neto, excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV y V señaladas.



II LEGISLATURA

DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



**Artículo 38.-** Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.

**Artículo 39.-** En los días de descanso obligatorio y en las vacaciones, las personas trabajadoras recibirán salario íntegro; cuando el salario se pague por unidad de obra, se promediará el salario del último mes.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios durante el día domingo, tendrán derecho a un pago adicional de un veinticinco por ciento sobre el monto de su sueldo o salario de los días ordinarios de trabajo.

Las personas trabajadoras que disfruten de uno o de los dos períodos de diez días hábiles de vacaciones, percibirán una prima adicional de un treinta por ciento, sobre el sueldo o salario que les corresponda durante dichos períodos.

**Artículo 40.-** El salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo, fuera de lo establecido en el artículo 37.

**Artículo 41.-** Es nula la cesión de salarios en favor de tercera persona.

**Artículo 42.-** Las personas trabajadoras tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el Presupuesto de Egresos, el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero, y que será equivalente a 40 días del salario, cuando menos, sin deducción alguna.

#### CAPITULO IV

##### De las Obligaciones de los Titulares de las Instituciones Públicas

**Artículo 43.-** Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley:

- I.- 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 que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.
- II.- Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general;



II LEGISLATURA

**DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL**



- 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 sueldo;
  
- 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 sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos de la sentencia definitiva.
  
- V.-** Proporcionar a las persona trabajadoras los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido. En el caso de personas teletrabajadoras, se les dotará de los elemento necesarios para el desempeño de sus labores, bajo su más estricta responsabilidad en cuanto a custodia de equipos de cómputo, programas y manejo de información otorgadas por la institución pública a la que presten sus servicios.
  
- 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 de la persona trabajadora, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado.
  
  - e)** 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 Dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones.
- h)** Constitución de depósitos en favor de las personas trabajadoras con aportaciones sobre sus sueldos básicos o 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 construirlas, 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 y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, cuya Ley 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 incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley y los reglamentos en vigor;

**VIII.-** Conceder licencias a sus personas trabajadoras, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las Condiciones Generales de Trabajo, 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 persona trabajadora que sufran enfermedades no profesionales, 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.- Promover el equilibrio de la relación laboral de las personas teletrabajadoras a fin de que gocen de un trabajo decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara la presente Ley a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de las instituciones públicas, e
- XI.- 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.

## CAPITULO V

### De las Obligaciones de las Personas trabajadoras

**Artículo 44.-** Son obligaciones de las personas trabajadoras:

I.- Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos.

II.- Observar buenas costumbres dentro del servicio.

III.- Cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo.

IV.- Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.

V.- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.

VI.- Asistir puntualmente a sus labores;

VII.- No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo,

VIII.- Durante su jornada laboral, las personas teletrabajadoras deberán tener disponibilidad y contacto permanente con sus superiores jerárquicos a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación para el desempeño de sus funciones, y

IX.- Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

## CAPITULO VI

### De la suspensión de los efectos del nombramiento

**Artículo 45.-** La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de una persona trabajadora no significa el cese del mismo.

Son causas de suspensión temporal:

- I.- Que la persona trabajadora contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él, y
- II.- La prisión preventiva de la persona trabajadora, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto el Tribunal Burocrático, resuelva que debe tener lugar el cese de la persona trabajadora.
- III.- Cuando a la persona trabajadora se le imponga sanción firme por el incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Las personas trabajadoras que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el titular de la dependencia respectiva, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese.

## CAPITULO VII

### De la terminación de los efectos del nombramiento

**Artículo 46.-** Ninguna persona trabajadora podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de las personas trabajadoras sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

- I.- Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de

un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva.

- II.- Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;
- III.- Por muerte de la persona trabajadora;
- IV.- Por incapacidad permanente de la persona trabajadora, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;
- V.- Por resolución del Tribunal, en los casos siguientes:
  - a) Cuando la persona trabajadora incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
  - b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.
  - c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
  - d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
  - e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.
  - f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.
  - g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.
  - h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

- i) Por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.
- j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el Jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción de la persona trabajadora que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma dependencia cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente; pero si este no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), y h), el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para la institución pública, la persona trabajadora no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

**Artículo 47.-** Cuando la persona trabajadora incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención de la persona trabajadora y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración de la persona trabajadora afectada y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia a la persona trabajadora y otra al representante sindical.

Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal la terminación de los efectos del nombramiento de la persona trabajadora, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma.

## TITULO TERCERO

### Del Escalafón

#### CAPITULO I

**Artículo 48.-** Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en este título, para efectuar las promociones de ascenso de las personas trabajadoras y autorizar las permutas.

**Artículo 49.-** Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todas las personas trabajadoras de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior.

**Artículo 50.-** En cada dependencia se expedirá un Reglamento de Escalafón conforme a las bases establecidas en este título, el cual se formulará, de común acuerdo, por el titular y el sindicato respectivo.

**Artículo 51.-** Son factores escalafonarios

- I.- Los conocimientos.
- II.- La aptitud.
- III.- La antigüedad, y
- IV.- La disciplina y puntualidad.

Se entiende:

- a) Por conocimientos: La posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una plaza.
- b) Por aptitud: La suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada.



II LEGISLATURA

DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



- c) Por antigüedad: El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente, o a otra distinta cuyas relaciones laborales se rijan por la presente Ley, siempre que el persona trabajadora haya sido sujeto de un proceso de reasignación con motivo de la reorganización de servicios, o de los efectos de la desconcentración administrativa aun cuando la reasignación tuviere lugar por voluntad del persona trabajadora.

**Artículo 52.-** Las vacantes se otorgarán a las personas trabajadoras de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios.

En igualdad de condiciones tendrá prioridad la persona trabajadora que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia y cuando existan varios en esta situación, se preferirá al que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática.

**Artículo 53.-** Los factores escalafonarios se calificarán por medio de los tabuladores o a través de los sistemas adecuados de registro y evaluación que señalen los reglamentos.

**Artículo 54.-** El personal de cada dependencia será clasificado, según sus categorías.

**Artículo 55.-** En cada dependencia funcionará una Comisión Mixta de Escalafón, integrada con igual número de representantes del titular y del sindicato, de acuerdo con las necesidades de la misma Unidad, quienes designarán un árbitro que decida los casos de empate. Si no hay acuerdo, la designación la hará el Tribunal en un término que no excederá de diez días y de una lista de cuatro candidatos que las partes en conflicto le propongan.

**Artículo 56.-** Los titulares de las dependencias proporcionarán a las Comisiones Mixtas de Escalafón los medios administrativos y materiales para su eficaz funcionamiento.

**Artículo 57.-** Las facultades, obligaciones, atribuciones, procedimientos y derechos de las Comisiones Mixtas de Escalafón y de sus Organismos Auxiliares en su caso, quedarán señalados en los reglamentos y convenios, sin contravenir las disposiciones de esta ley.

**Artículo 58.-** Los titulares darán a conocer a las Comisiones Mixtas de Escalafón las vacantes que se presenten dentro de los diez días siguientes en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base.



II LEGISLATURA

DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



**Artículo 59.-** Al tener conocimiento de las vacantes, las Comisiones Mixtas de Escalafón procederán desde luego a convocar a un concurso, entre los persona trabajadora de la categoría inmediata inferior, mediante circulares o boletines que se fijarán en lugares visibles de los centros de trabajo correspondientes.

**Artículo 60.-** Las convocatorias señalarán los requisitos para aplicar derechos, plazos para presentar solicitudes de participación en los concursos y demás datos que determinen los reglamentos de las Comisiones Mixtas de Escalafón.

**Artículo 61.-** En los concursos se procederá por las comisiones a verificar las pruebas a que se sometan los concursantes y a calificar los factores escalafonarios, teniendo en cuenta los documentos, constancias o hechos que los comprueben, de acuerdo con la valuación fijada en los reglamentos.

**Artículo 62.-** La vacante se otorgará al persona trabajadora que habiendo sido aprobado de acuerdo con el reglamento respectivo obtenga la mejor calificación.

**Artículo 63.-** Las plazas de última categoría de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieren, y previo estudio realizado por el Titular de la Dependencia, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, que justifique su ocupación, serán cubiertas en un 50% libremente por los Titulares y el restante 50% por los candidatos que proponga el Sindicato.

Los aspirantes para ocupar las plazas vacantes deberán reunir los requisitos que para esos puestos, señala cada una de las Dependencias.

**Artículo 64.-** Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses no se moverá el escalafón; el titular de la dependencia de que se trate nombrará y removerá libremente al empleado interino que deba cubrirla.

**Artículo 65.-** Las vacantes temporales mayores de seis meses serán ocupadas por riguroso escalafón; pero las personas trabajadoras ascendidos serán nombrados en todo caso con el carácter de provisionales, de tal modo que si quien disfrute de la licencia reingresare al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y la persona trabajadora provisional de la última categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular.



II LEGISLATURA



**Artículo 66.-** Las vacantes temporales mayores de seis meses serán las que se originen por licencias otorgadas a una persona trabajadora de base.

**Artículo 67.-** El procedimiento para resolver las permutas de empleos, así como las inconformidades de las personas trabajadoras afectados por trámites o movimientos escalafonarios, será previsto en los reglamentos.

## TITULO CUARTO

### De la Organización Colectiva de las Personas trabajadoras y de las Condiciones Generales de Trabajo

#### CAPITULO I

**Artículo 68.-** Los sindicatos son las asociaciones de personas trabajadoras de base que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

**Artículo 69.-** Todas las personas trabajadoras de base tienen derecho a formar parte de un sindicato y a constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

La persona trabajadora ejercerá en todo momento de su libertad de adhesión o separación en un sindicato.

Asimismo, a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato, a no formar parte de él o a permanecer en el mismo.

La elección de las directivas sindicales se hará mediante voto personal, libre, directo y secreto de los afiliados, previa convocatoria que se emitirá con una anticipación no menor a quince días y que se difundirá entre todos los miembros del sindicato. El sindicato deberá notificar la convocatoria al Tribunal con la misma anticipación, el cual podrá verificar el procedimiento de elección por conducto de los servidores públicos o fedatarios que designe para tal efecto. Las elecciones que no cumplan estos requisitos serán nulas.

**Artículo 70.-** Las personas trabajadoras de confianza no podrán formar parte de los sindicatos. Cuando las personas trabajadoras sindicalizados desempeñen un puesto de confianza, quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales.



II LEGISLATURA

DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



**Artículo 71.-** Para que se constituya un sindicato, se requiere que lo formen por lo menos veinte personas trabajadoras de una misma dependencia.

**Artículo 72.-** Los sindicatos serán registrados por el Tribunal Burocrático, a cuyo efecto remitirán a éste, por duplicado, los siguientes documentos.

- I.- El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por la directiva de la agrupación;
- II.- Los estatutos del sindicato.
- III.- El acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada de aquella, y
- IV.- Una lista de los miembros de que se componga el sindicato, con expresión de nombres, de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus antecedentes como persona trabajadora.

El Tribunal, al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces, que no existe otra asociación sindical dentro de la dependencia de que se trate y que la peticionaria cuenta con la mayoría de las personas trabajadoras de esa unidad, para proceder, en su caso, al registro.

**Artículo 73.-** El registro de un sindicato se cancelará por la disolución del mismo. La solicitud de cancelación podrá hacerse por persona interesada y el Tribunal.

**Artículo 74.-** Las personas trabajadoras que por su conducta o falta de solidaridad fueren expulsados de un sindicato, perderán por ese solo hecho todos los derechos sindicales que esta ley concede. La expulsión sólo podrá votarse por la mayoría de los miembros del sindicato respectivo o con la aprobación de las dos terceras partes de los delegados sindicales a sus congresos o convenciones nacionales y previa defensa del acusado. La expulsión deberá ser comprendida en la orden del día.

**Artículo 75.-** Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos.

**Artículo 76.-** Las cláusulas de inclusión y de exclusión que, en su caso, fueran establecidas por los sindicatos no surtirán efecto alguno para las instituciones públicas o dependencias.



II LEGISLATURA

DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



**Artículo 77.-** Son obligaciones de los sindicatos:

I.- Proporcionar los informes que en cumplimiento de esta Ley, solicite el Tribunal;

II.- Comunicar al Tribunal, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurrieren en su directiva o en su comité ejecutivo, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran los Estatutos;

III.- Facilitar la labor del Tribunal, en los conflictos que se ventilen ante el mismo, ya sea del Sindicato o de sus miembros, proporcionándole la cooperación que le solicite, y

IV.- Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal cuando les fuere solicitado.

**Artículo 78.-** Los sindicatos podrán adherirse a las Federaciones de Sindicatos de Personas trabajadoras, de acuerdo con sus normas internas.

**Artículo 79.-** Queda prohibido a los sindicatos:

I.- Hacer propaganda de carácter religioso;

II. Ejercer la función de comerciante, con fines de lucro;

III.- Usar la violencia con las personas trabajadoras libres para obligarlos a que se sindicalicen; y

IV.- Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades.

**Artículo 80.-** 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 81.-** Los actos realizados por las directivas de los sindicatos obligan civilmente a éstos, siempre que hayan obrado dentro de sus facultades.

**Artículo 82.-** Los sindicatos se disolverán:

I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren y

II.- Porque dejen de reunir los requisitos señalados por el Artículo 71.

**Artículo 83.-** En los casos de violación a lo dispuesto en el Artículo 79, el Tribunal determinará la cancelación del registro de la directiva o del registro del sindicato, según corresponda.

**Artículo 84.-** Las Federaciones de Sindicatos se registrarán por sus estatutos y, en lo conducente, por las disposiciones relativas a los sindicatos que señala esta Ley.

**Artículo 85.-** Todos los conflictos que surjan entre las instituciones públicas y los sindicatos o sólo entre éstos, serán resueltos por el Tribunal Burocrático.

**Artículo 86.-** Las remuneraciones que se paguen a los directivos y empleados 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.

## CAPITULO II

### De las Condiciones Generales de Trabajo

**Artículo 87.-** Las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el Titular de la institución pública respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente a solicitud de éste, se revisarán cada tres años.

**Artículo 88.-** Las condiciones generales de trabajo establecerán:

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 las personas trabajadoras deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos;

V.- Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las personas trabajadoras embarazadas; y



II LEGISLATURA



**VI.-** Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

**Artículo 89.-** Los sindicatos que objetaren substancialmente condiciones generales de trabajo, podrán ocurrir ante el Tribunal, el que resolverá en definitiva.

**Artículo 90.-** Las condiciones generales de trabajo surtirán efectos a partir de la fecha de su ingreso en el Tribunal.

**Artículo 91.-** Las condiciones generales de trabajo de cada dependencia serán autorizadas previamente por la Secretaría de Administración y Finanzas de la Ciudad de México, en los términos del presupuesto de egresos, cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al presupuesto de la institución pública de que se trate y que deban cubrirse a través del presupuesto de egresos de la Ciudad, sin cuyo requisito no podrá exigirse su cumplimiento.

### **CAPITULO III**

#### **De la Huelga**

**Artículo 92.-** Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de personas trabajadoras, decretada en la forma y términos que esta Ley establece.

**Artículo 93.-** Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de las personas trabajadoras de una institución pública de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece esta Ley.

**Artículo 94.-** Las personas trabajadoras podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias instituciones públicas, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que la Constitución Federal, local y esta ley establecen o las condiciones generales de trabajo de cada institución pública que afecten colectivamente a la mayoría de los servidores públicos.

**Artículo 95.-** La huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de las personas trabajadoras por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento.

**Artículo 96.-** La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

**Artículo 97.-** Los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas cometidos por los huelguistas, tendrán como consecuencia, respecto de los responsables, la pérdida de su calidad de persona trabajadora; si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño.

#### **CAPITULO IV**

##### **Del Procedimiento de Huelga**

**Artículo 98.-** Para declarar una huelga se requiere:

I.- Que se ajuste a los términos del artículo 94 de esta Ley, y

II.- Que sea declarada por las dos terceras partes de las personas trabajadoras de la dependencia afectada.

**Artículo 99.-** Antes de suspender las labores las personas trabajadoras deberán presentar al Presidente del Tribunal su pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga. El Presidente, una vez recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones, para que resuelvan en el término de diez días, a partir de la notificación.

**Artículo 100.-** El Tribunal decidirá dentro de un término de setenta y dos horas, computado desde la hora en que se reciba el escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según que se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos anteriores. Si la huelga es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento.

**Artículo 101.-** Si la declaración de huelga se considera legal por el Tribunal, y si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el artículo 99, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, las personas trabajadoras podrán suspender las labores.

**Artículo 102.-** Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los diez días del emplazamiento, el Tribunal declarará que no existe el estado de huelga; fijará a las personas trabajadoras un plazo de veinticuatro horas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen, quedarán cesados sin responsabilidad para la institución pública, salvo en casos de



II LEGISLATURA

DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



fuerza mayor o de error no imputable a las personas trabajadoras, y declarará que la institución pública o funcionarios afectados no han incurrido en responsabilidad.

**Artículo 103.-** Si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal, prevendrá a las personas trabajadoras que, en caso de suspender las labores, el acto será considerado como causa justificada de cese y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión.

**Artículo 104.-** Si el Tribunal resuelve que la huelga es ilegal, quedarán cesados por este solo hecho, sin responsabilidad para los titulares, las personas trabajadoras que hubieren suspendido sus labores.

**Artículo 105.-** La huelga será declarada ilegal y delictuosa cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, o cuando se decreten en los casos del artículo 29 de la Constitución Federal.

**Artículo 106.-** En tanto que no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, el Tribunal y las autoridades civiles y militares deberán respetar el derecho que ejerciten las personas trabajadoras, dándoles las garantías y prestándoles auxilio que soliciten.

**Artículo 107.-** La huelga terminará:

I.- Por avenencia entre las partes en conflicto;

II.- Por resolución de la asamblea de personas trabajadoras tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros;

III.- Por declaración de ilegalidad o inexistencia, y

IV.- Por sentencia del Tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se aboque al conocimiento del asunto.

**Artículo 108.-** Al resolverse que una declaración de huelga es legal, el Tribunal a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de personas trabajadoras que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública.

## TITULO QUINTO

### De los Riesgos Profesionales y de las Enfermedades no Profesionales

#### CAPITULO I

**Artículo 109.-** Los riesgos profesionales que sufran las personas trabajadoras se regirán por las disposiciones de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo, en su caso.

**Artículo 110.-** Las personas trabajadoras que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les concedan licencias, para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen y la consecuente vigilancia médica, en los siguientes términos:

- I.- A los empleados que tengan menos de un año de servicios, se les podrá conceder licencia por enfermedad no profesional, hasta quince días con goce de sueldo íntegro y hasta quince días más con medio sueldo.
- II.- A los que tengan de uno a cinco años de servicios, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo.
- III.- A los que tengan de cinco a diez años de servicios, hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro y hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo, y
- IV.- A los que tengan de diez años de servicio en adelante, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y hasta sesenta días más con medio sueldo.

En los casos previstos en las fracciones anteriores, si al vencer las licencias con sueldo y medio sueldo continúa la incapacidad, se prorrogará a la persona trabajadora la licencia, ya sin goce de sueldo, hasta totalizar en conjunto cincuenta y dos semanas, de acuerdo con el artículo 22 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Persona trabajadora del Estado.

Para los efectos de las fracciones anteriores, los cómputos deberán hacerse por servicios continuados, o cuando la interrupción en su prestación no sea mayor de seis meses.

La licencia será continua o discontinua, una sola vez cada año contado a partir del momento en que se tomó posesión del puesto.

El presente artículo aplicara e igual forma para personas teletabajadoras.

## TITULO SEXTO

### De las Prescripciones

**Artículo 111.-** Las acciones que nazcan de esta Ley, del nombramiento otorgado en favor de las personas trabajadoras y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes:

**Artículo 112.-** Prescriben:

I.- En un mes:

- a) Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento, y
- b) Las acciones de las personas trabajadoras para ejercitar el derecho a ocupar la plaza que hayan dejado por accidente o por enfermedad, contado el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo.

II.- En cuatro meses:

- a) En caso de despido o suspensión injustificados, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la Ley concede, contados a partir del momento en que sea notificado la persona trabajadora, del despido o suspensión.
- b) En supresión de plazas, las acciones para que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de Ley, y
- c) La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus personas trabajadoras, contado el término desde que sean conocidas las causas.

**Artículo 113.-** Prescriben en dos años:

- I.- Las acciones de las personas trabajadoras para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes de riesgos profesionales realizados;

- II.- Las acciones de las personas que dependieron económicamente de la persona trabajadora muerta con motivo de un riesgo profesional realizado, para reclamar la indemnización correspondiente, y
- III.- Las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal.

Los plazos para deducir las acciones a que se refieren las fracciones anteriores, correrán respectivamente, desde el momento en que se determine la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída, desde la fecha de la muerte de la persona trabajadora o desde que sea ejecutable la resolución dictada por el Tribunal.

Las fracciones I y II de este artículo sólo son aplicables a personas excluidas de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

**Artículo 114.-** La prescripción no puede comenzar ni correr:

- I.- Contra las personas que cuenten con algún tipo de discapacidad mental, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley;
- II.- Durante el tiempo que la persona trabajadora se encuentre privada de su libertad, siempre que haya sido absuelto por sentencia ejecutoriada, y
- IV.- Contra la persona trabajadora que tenga la calidad de desaparecido y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en términos de la legislación especial en la materia.

**Artículo 115.-** La prescripción se interrumpe:

- I.- Por la sola presentación de la demanda respectiva ante el Tribunal, y
- II.- Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, por escrito o por hechos indudables.

**Artículo 116.-** Para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que les correspondan; el primer día se contará completo y cuando sea inhábil el último, no se tendrá por completa la prescripción; sino cumplido el primer día hábil siguiente.

## TITULO SEPTIMO

### Del Tribunal Burocrático de la Ciudad de México y del procedimiento ante el mismo

#### CAPITULO I

**Artículo 117.-** El Tribunal Burocrático de la Ciudad de México formará parte del Poder Judicial de la Ciudad, es un órgano autónomo y dotado de plena jurisdicción, conocerá y resolverá los conflictos laborales individuales y colectivos que se presenten entre los sujetos de esta Ley. Será colegiado, funcionará en Pleno y en Salas, se integrará cuando menos con cuatro Salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera y el presupuesto de egresos lo permita, debiendo garantizar en todo momento la paridad de género en su integración.

Cada Sala estará integrada por un Magistrado designado por el Pleno del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad, un Magistrado representante de las personas trabajadoras designado por el Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno de la Ciudad de México y un Magistrado tercer árbitro, propuesto por la Jefatura de Gobierno de la Ciudad y designado por las dos terceras partes de los integrantes del Congreso de la Ciudad, quien fungirá como presidente, y su cargo concluirá al mismo tiempo que el de la administración pública en la cual fue designado, pudiendo ser ratificado a propuesta del Titular del Ejecutivo entrante.

El Pleno se integrará con la totalidad de los Magistrados de las Salas. El Pleno elegirá al que fungirá como Presidente del propio Tribunal de entre los magistrados integrantes.

A su vez el Tribunal y las Salas para su funcionamiento, contarán con Salas Orales y mesas de audiencia, cuyas actuaciones podrán realizarse de manera electrónica, y serán autorizadas y avaladas por el Secretario Auxiliar asistido por Secretario de Acuerdos que dará Fe.

El Tribunal implementará el uso de tecnologías de la información y comunicación en todos sus procedimientos, adoptando el modelo de Justicia Digital en el ejercicio de sus funciones.

**Artículo 118.-** Para la designación de nuevos Magistrados si quedan vacantes, se seguirá el procedimiento indicado en el artículo anterior.

El Presidente del Tribunal será sustituido en sus faltas temporales, y en las definitivas en tanto se expide nuevo nombramiento, por el Secretario General de Acuerdos del Tribunal. Las faltas temporales de los Presidentes de las Salas serán cubiertas por el Secretario General Auxiliar de la



II LEGISLATURA

DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



Sala y la de los demás Magistrados por la persona que señale quien haya hecho la designación original.

**Artículo 119.-** Para su debido funcionamiento el Tribunal contará con secretarios generales, secretarios auxiliares, secretarios de acuerdos, actuarios, conciliadores; además de los servidores públicos que sean necesarios y las Salas con secretarios, que sean necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Los integrantes y demás servidores públicos del Tribunal o de las Salas tendrán las facultades y obligaciones que se determinen en su reglamento interior. Los integrantes del Tribunal durarán en su encargo seis años, pudiendo ser ratificados por un periodo más.

**Artículo 120.-** El Presidente del Tribunal tendrá las facultades y obligaciones siguientes:

- I.- Ejercer la representación del Tribunal;
- II.- Dirigir la administración del mismo;
- III.- Presidir las sesiones del Pleno;
- IV.- Cuidar el orden y la disciplina del personal del Tribunal y conceder las licencias que, de acuerdo con la Ley, le sean solicitadas;
- V.- Asignar los expedientes a cada una de las salas, conforme a las normas que establezca el Reglamento Interior;
- VI.- Vigilar que se cumplan las sentencias dictadas por el Pleno;
- VII.- Vigilar el correcto funcionamiento de las Salas;
- VIII.- Rendir los informes relativos a los amparos que se interpongan en contra de las sentencias y de las resoluciones dictadas por el Pleno;
- IX.- Llevar la correspondencia oficial del Tribunal salvo las reservadas a los Presidentes de las Salas, y
- X.- Las demás que le confieran las Leyes.

**Artículo 121.-** El Presidente de cada una de las Salas, tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- I.- Cuidar el orden y la disciplina del personal de la Sala;
- II.- Vigilar que se cumplan las sentencias dictadas por la Sala;
- III.- Rendir los informes en los amparos, cuando las Salas tengan el carácter de autoridad responsable;
- IV.- Informar al Presidente del Tribunal de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Sala y sugerir las medidas convenientes para corregirlas;
- V.- Tramitar la correspondencia relacionada con los asuntos de la competencia de la Sala, y
- VI.- Las demás que le confieran las Leyes.

**Artículo 122.-** Para ser Magistrado del Tribunal se requiere:

- I.- Ser ciudadano mexicano por nacimiento que no adquiriera otra nacionalidad y estar en pleno goce de sus derechos civiles y políticos;
- II.- Tener por lo menos, treinta años de edad cumplidos a la fecha del nombramiento;
- III.- Ser Licenciado en Derecho con título y cédula profesional debidamente registrados ante la autoridad competente, por lo menos con cinco años de antigüedad a la fecha de su nombramiento como Magistrado;
- IV.- Gozar de buena reputación; y haberse distinguido por su honorabilidad, competencia y excelencia profesional en el ejercicio de la actividad jurídica;
- V.- No haber sido condenado por delito doloso en sentencia irrevocable; y
- VI. Contar como mínimo con cinco años de experiencia en materia laboral.



II LEGISLATURA

DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



El Magistrado representante de las personas trabajadoras, deberá haber servido a las instituciones públicas de la Ciudad como empleado de base, por período no menor de cinco años, precisamente anterior a la fecha de la designación.

**Artículo 123.-** El Tribunal contará con un Secretario General de Acuerdos. El Pleno contará con el personal que sea necesario para atender los asuntos de su competencia.

El Tribunal contará con el apoyo del Centro de Conciliación Laboral para prestar el servicio público de conciliación en los asuntos de la competencia del Tribunal o que le encomiende el Presidente de éste, interviniendo y dando fé pública de los convenios que las partes celebren con su intervención.

Contará asimismo con el apoyo del Instituto de Defensoría Pública, como órgano autónomo, que brinde asesoría y defensa de las personas trabajadoras de las instituciones públicas de la Ciudad de México y que, en forma gratuita, representará o asesorará a las personas trabajadoras, siempre que lo soliciten, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de esta Ley, interponiendo los recursos ordinarios y el juicio de amparo, cuando procedan, para la defensa de la persona trabajadora y proponiendo a las partes interesadas soluciones conciliatorias para el arreglo de sus conflictos haciendo constar los resultados en actas autorizadas.

Las instituciones públicas de la Ciudad están obligadas a proporcionar al Centro de Conciliación Laboral y al Instituto de Defensoría Pública los datos e informes que soliciten para el mejor desempeño de sus funciones.

Los Secretarios de Acuerdos, Actuarios y el personal administrativo del Tribunal son de base y estarán sujetos a la presente Ley.

El Secretario General de Acuerdos, los Secretarios Generales Auxiliares, los Secretarios de Acuerdos y el Jefe de Actuarios, deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- I.- Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.- Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho, y
- III.- No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

**Artículo 124.-** El Tribunal, por conducto del Pleno, nombrará, removerá o suspenderá a sus personas trabajadoras en los términos de esta Ley.

Los gastos que origine el funcionamiento del Tribunal se consignarán en el presupuesto del Poder Judicial local.

El personal jurídico y administrativo del Tribunal, tendrá las facultades y atribuciones específicas que determinen esta Ley y el Reglamento Interior del Tribunal.

**Artículo 125.-** El Tribunal Burocrático de la Ciudad de México será competente para:

I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus personas trabajadoras.

II.- Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre las instituciones públicas de la Ciudad y las organizaciones de personas trabajadoras a su servicio;

III.- Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;

IV.- Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, y

V.- Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos.

**Artículo 126.-** Al Pleno del Tribunal corresponde:

I.- Expedir el Reglamento Interior y los manuales de organización del Tribunal;

II.- Uniformar los criterios de carácter procesal de las diversas Salas, procurando evitar sustenten tesis contradictorias;

III.- Tramitar y resolver los asuntos a que se refieren las fracciones II, III, IV y V del artículo anterior;

IV.- Determinar, en función de las necesidades del servicio, la ampliación de número de Salas y de Salas Auxiliares que requiera la operación del Tribunal;



II LEGISLATURA

**DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL**



V.- Implementar las plataformas, sistemas y herramientas tecnológicas necesarias para la modernización y adecuado funcionamiento de la Justicia digital; y

V.- Las demás que le confieran las disposiciones legales aplicables.

**Artículo 127.-** A cada una de las Salas corresponde:

I.- Conocer, tramitar y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias o entidades y sus personas trabajadoras, y que le sean asignados, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interior, y

II.- Las demás que les confieran las Leyes.

## **CAPITULO II**

### **De los Principios Procesales**

**ARTÍCULO 128.-** El proceso será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. El Tribunal y las Salas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

El Tribunal deberá implementar el uso de nuevas tecnologías que permitan la instauración de la justicia digital en todos sus procedimientos y etapas.

**ARTÍCULO 129.-** El procedimiento se regirá por los siguientes principios rectores que fijarán el trámite de los asuntos:

Oralidad: Las actuaciones se cumplirán en forma oral, pública y en audiencias, salvo las que expresamente se autorice realizar por escrito, vía electrónica o estén amparadas por reserva.

Gratuidad: El servicio de justicia será gratuito, sin perjuicio de los costos y erogaciones fijadas por ley que se produzcan.

Inmediación: La autoridad garantizará la realización de actuaciones de forma personal, directa, o de manera virtual mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

Concentración: En los procesos se deberá evitar la suspensión de actuaciones.



II LEGISLATURA

DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



Equivalencia funcional: Las actuaciones, comunicaciones y documentos electrónicos se equiparán a las actuaciones, comunicaciones y documentos sobre papel.

El Tribunal y las Salas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

**ARTÍCULO 130.** El Tribunal y las Salas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notare en la substanciación del proceso para el efecto de regularizar el procedimiento y garantizar el debido proceso.

**ARTÍCULO 131.** Lo no previsto en esta Ley en materia procesal se regulará por las disposiciones contenidas que regulen casos semejantes de los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad, cuando sea el caso.

**ARTÍCULO 132.-** Cuando el conflicto afecte la prestación de servicios públicos de comunicaciones y transportes, de asistencia social, los de luz y energía eléctrica, los de limpieza, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, el Tribunal o las Salas podrán tomar todas las medidas que estimen pertinentes, ordenar que se continúe laborando, autorizar se contrate personal por tiempo determinado, autorizar el traslado de servidores públicos de una institución, dependencia o unidad administrativa a otra, así como el arresto de los titulares de las instituciones o dependencias o las análogas y todo ello para evitar trastornos en los mismos.

### **CAPITULO III**

#### **Del Procedimiento**

**Artículo 133.-** Tan pronto reciba la primera promoción relativa a un conflicto colectivo o sindical ya sea por medios físicos o electrónicos, el Presidente del Tribunal, citará presencial o virtualmente a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes a una audiencia de conciliación, que deberá llevarse a cabo dentro del término de tres días contados a partir de la fecha de la citación. En esta audiencia procurará avenir a las partes; de celebrarse convenio, se elevará a la categoría de sentencia, que las obligará como si se tratara de sentencia ejecutoriada. Si no se avienen, remitirá el expediente vía electrónica a la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal para que se proceda al arbitraje de conformidad con el procedimiento que establece este capítulo.



II LEGISLATURA

DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



**Artículo 134.-** En el procedimiento ante el Tribunal Burocrático de la Ciudad de México no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes.

**Artículo 135.-** El procedimiento para resolver las controversias que se sometan al Tribunal, se reducirá: a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito, por vía electrónica o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación, que se hará en igual forma; y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes ya sea de manera física o electrónica mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación, y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y, una vez desahogadas, se dictará sentencia.

**Artículo 136.-** El procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de las personas trabajadoras ante el Tribunal, se desarrollará en la siguiente forma:

I.- La Dependencia presentará por escrito o por vía electrónica su demanda, acompañada del acta administrativa y de los documentos a que se alude el artículo 47, solicitando en el mismo acto el desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia a que se refiere la siguiente fracción;

II.- Dentro de los tres días siguientes a la presentación de la demanda se correrá traslado de la misma al demandado, quien dispondrá de nueve días hábiles para contestar por escrito o por vía electrónica, acompañando o adjuntando las pruebas que obren en su poder, señalando el lugar o lugares en donde se encuentren los documentos que no posea, para el efecto de que el Tribunal los solicite, y proponiendo la práctica de pruebas durante la audiencia a la que se refiere la fracción siguiente; y

III.- Fijados los términos de la controversia y reunidas las pruebas que se hubiesen presentado o adjuntado con la demanda y la contestación, el Tribunal citara a una audiencia que se celebrará dentro de los quince días siguientes de recibida la contestación, en la que se desahogaran pruebas, se escucharán los alegatos de las partes y se dictarán los puntos resolutive de la sentencia, que se engrosará dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la celebración de la audiencia, salvo cuando a juicio del Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez desahogadas se dictará sentencia dentro de quince días.



II LEGISLATURA

DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



La audiencia podrá realizarse de manera virtual, mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación, atendiendo a la naturaleza del procedimiento y acuerdo emitido por el propio Tribunal.

**Artículo 137.-** Las audiencias, según corresponda, estarán a cargo de los Secretarios de Audiencias del Pleno o de las Salas. El Secretario General de Acuerdos del Tribunal o los Secretarios Generales Auxiliares de las Salas, resolverán todas las cuestiones que en ellas se susciten. A petición de parte, formulada dentro de las veinticuatro horas siguientes, estas resoluciones serán revisadas por el Pleno o por las Salas respectivas.

Para el funcionamiento del Pleno se requerirá la presencia del Presidente del Tribunal y de la mayoría de los Magistrados que lo integran. Los acuerdos del Pleno se tomarán por mayoría de votos de los Magistrados presentes. Para el funcionamiento de las Salas, bastará la presencia del Presidente de la misma, pero los tres Magistrados que la integran deberán conocer necesariamente de las resoluciones siguientes:

- I.- Las que versen sobre personalidad;
- II.- Las que versen sobre competencia;
- III.- Las que versen sobre admisión de pruebas;
- IV.- Las que versen sobre nulidad de actuaciones;
- V.- Las sentencias, en el caso de las Salas, y
- VI.- Las que versen sobre el desistimiento de la acción de las personas trabajadoras.

**Artículo 138.-** La demanda deberá contener:

- I.- El nombre y domicilio del reclamante;
- II.- El nombre y domicilio del demandado;
- III.- El objeto de la demanda;



II LEGISLATURA

DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



IV.- Una relación de los hechos, y

V.- La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.

A la demanda acompañará o adjuntará vía electrónica las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente.

**Artículo 139.-** La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación; deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, y ofrecer pruebas en los términos de la fracción V del artículo anterior.

**Artículo 140.-** El Tribunal, tan luego como reciba la contestación de la demanda una vez transcurrido el plazo para contestarla, ordenará la práctica de las diligencias que fueren necesarias y citará a las partes y, en su caso, a los testigos y peritos, para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución, la cual podrá llevarse a cabo de manera virtual conforme al acuerdo y lineamientos que emita el propio Tribunal.

**Artículo 141.-** El día y hora de la audiencia se abrirá el período de recepción de pruebas; el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis. Acto continuo se señalará el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado, en la forma y términos que el Tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento.

**Artículo 142.-** En la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a hechos supervenientes en cuyo caso se dará vista a la contraria, o que tengan por objeto probar las tachas contra testigo, o se trate de la confesional, siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia.

**Artículo 143.-** Las personas trabajadoras podrán comparecer por sí o por representantes acreditados mediante simple carta poder.

Los titulares podrán hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante oficio.

**Artículo 144.-** Las partes podrán comparecer acompañadas de los asesores que a su interés convenga, los cuales deberán contar con la licenciatura en derecho.

**Artículo 145.-** Cuando el demandado no conteste la demanda dentro del término concedido o si resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

**Artículo 146.-** El Tribunal 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 en su sentencia las consideraciones y fundamentos legales en que se funde su decisión.

**Artículo 147.-** Antes de pronunciarse sentencia, los magistrados representantes podrán solicitar mayor información para mejor proveer, en cuyo caso el Tribunal acordará la práctica de las diligencias necesarias.

**Artículo 148.-** Si de la demanda, o durante la secuela del procedimiento, resultare, a juicio del Tribunal, su incompetencia, la declarará de oficio.

**Artículo 149.-** Se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada, a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. El Tribunal, de oficio o a petición de parte, una vez transcurrido este término, declarará la caducidad.

No operará la caducidad, aún cuando el término transcurra, por el desahogo de diligencias que deban practicarse fuera del local del Tribunal o por estar pendientes de recibirse informes o copias certificadas que hayan sido solicitadas.

**Artículo 150.-** Los incidentes que se susciten con motivo de la personalidad de las partes o de sus representantes de la competencia del Tribunal, del interés de tercero, de nulidad de actuaciones u otros motivos, serán resueltos de plano.

**Artículo 151.-** La contestación de demanda, la citación para absolver posiciones, la declaratoria de caducidad, la sentencia y los acuerdos con apercibimiento, se notificarán personalmente a las



II LEGISLATURA

DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



partes ya sea por instructivo o por medios electrónicos cuando así se haya solicitado. Las demás notificaciones se harán por estrados electrónicos.

Todos los términos correrán a partir del día hábil siguiente a aquél en que se haga el emplazamiento, citación notificación, y se contará en ellos el día del vencimiento.

**Artículo 152.-** El Tribunal sancionará las faltas de respeto que se le cometan, ya sea por escrito o en cualquiera otra forma. Las sanciones consistirán en amonestación o multa.

**Artículo 153.-** El Tribunal Burocrático de la Ciudad de México no podrá condenar al pago de costas.

**Artículo 154.-** Los miembros del Tribunal no podrán ser recusados.

**Artículo 155.-** Las resoluciones dictadas por el Tribunal serán inapelables y deberán ser cumplidas, desde luego, por las autoridades correspondientes.

Pronunciada la sentencia, el Tribunal lo notificará a las partes.

**Artículo 156.-** Las autoridades civiles están obligadas a prestar auxilio al Tribunal para hacer respetar sus resoluciones, cuando fueren requeridas para ello.

## TITULO OCTAVO

### De los medios de Apremio y de la Ejecución de Sentencias

#### CAPITULO I

**Artículo 157.-** El Tribunal, para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas hasta de veinte veces la unidad de medida y actualización en la Ciudad de México.

**Artículo 158.-** Las multas se harán efectivas por la Secretaría de Finanzas para lo cual el Tribunal girará el oficio correspondiente. La Secretaría informará al Tribunal de haber hecho efectiva la multa, señalando los datos relativos que acrediten su cobro.



II LEGISLATURA

DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ  
GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



**Artículo 159.-** El Tribunal 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 160.-** Cuando se pida la ejecución de una sentencia, el Tribunal despachará auto de ejecución y comisionará a un actuario para que, asociado de la parte que obtuvo, se constituya en el domicilio de la demandada y la requiera para que cumpla la resolución, apercibiéndola de que, de no hacerlo, se procederá conforme a lo dispuesto en el capítulo anterior.

## TITULO NOVENO

### De las Correcciones Disciplinarias y de las Sanciones

#### CAPITULO UNICO

**Artículo 161.-** El Tribunal Burocrático de la Ciudad de México impondrá correcciones disciplinarias:

- a) A los particulares que faltaren al respeto y al orden debidos durante las actuaciones del Tribunal, y
- b) A los empleados del propio Tribunal, por las faltas que cometan en el desempeño de sus funciones.

**Artículo 162.-** Las correcciones a que alude el artículo anterior serán:

I.- Amonestación;

II.- Multa que no podrá exceder de 6 veces la Unidad de medida y actualización, y

III.- Suspensión del empleo con privación de sueldos hasta por tres días.

**Artículo 163.-** Las correcciones disciplinarias se impondrán oyendo al interesado y tomando en cuenta las circunstancias en que tuvo lugar la falta cometida.

**Artículo 164.-** Las infracciones a la presente Ley que no tengan establecida otra sanción, se castigarán con multa hasta de quince veces la unidad de medida y actualización.



Las sanciones serán impuestas por el Tribunal.

### TRANSITORIOS

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

**SEGUNDO.** Esta ley entrará en vigor el día 31 de agosto de 2024.

**TERCERO.-** El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, seguirá conociendo de los asuntos pendientes hasta su terminación, en tanto entra en funciones el Tribunal Burocrático de la Ciudad De México. .

**CUARTO.** El registro de los Sindicatos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, prorrogarán plenamente sus efectos en el Tribunal Burocrático de la Ciudad de México.

**QUINTO.-** La persona titular de la Jefatura de Gobierno emitirá la reglamentación correspondiente para la presente Ley cuando menos ciento ochenta días posterior a la entrada en vigor de la misma.

Palacio Legislativo de Donceles, Recinto del Congreso de la Ciudad de México, a los 01 días del mes de feberero de dos mil veintidos.

DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ