Ciudad de México, a 19 de mayo de 2020.

Dip. Isabela Rosales Herrera
Presidente de la Mesa Directiva del
Congreso de la Ciudad de México, I legislatura
P r e s e n t e

La que suscribe, Diputada Yuriri Ayala Zúñiga, integrante del Grupo Parlamentario del Partido MORENA en la I Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en el artículo 30, numeral 1, inciso b), de la Constitución Política de la Ciudad de México; 4, fracción XXI, y 12, fracción II, de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 95, fracción II, y 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración de esta soberanía la iniciativa con proyecto de decreto por el que se **expide la Ley que Regula las Relaciones Laborales entre los Poderes y Entes Públicos de la Ciudad de México y las Personas Trabajadoras a su Servicio,** de conformidad con la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Planteamiento del problema que la iniciativa pretenda resolver y la solución que se propone.

Con la presente iniciativa nos proponemos dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 10, Apartado C, de la Constitución Política de la Ciudad de México, así como en los diversos transitorios Tercero y Vigésimo Quinto de la propia Ley fundamental local. En este sentido, se platea establecer un régimen que regule los aspectos sustantivos y procesales que permitan regular las relaciones entre los poderes y entidades públicas de la Ciudad de México y las personas trabajadoras a su servicio, además de dirimir los conflictos laborales que de las mismas resulten.

Atendiendo a lo anterior, en la propuesta se incorpora la armonización normativa de los diversos conceptos relacionados con el derecho y la justicia burocráticos, en términos de lo previsto tanto en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como en la emitida por Corte Interamericana de Derechos Humanos, además de los diversos tratados internacionales en materia de derechos humanos de los que el Estado mexicano es parte.

Esto se sustenta en la jurisprudencia del Tribunal Pleno, cuyo texto y rubro indican:[1]

> **"DERECHOS HUMANOS CONTENIDOS EN LA CONSTITUCIÓN Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES. CONSTITUYEN EL PARÁMETRO DE CONTROL DE REGULARIDAD CONSTITUCIONAL, PERO CUANDO EN LA CONSTITUCIÓN HAYA UNA RESTRICCIÓN EXPRESA AL EJERCICIO DE AQUÉLLOS, SE DEBE ESTAR A LO QUE ESTABLECE EL TEXTO CONSTITUCIONAL.** El primer párrafo del artículo 1o. constitucional reconoce un conjunto de derechos humanos cuyas fuentes son la Constitución y los tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano sea parte. De la interpretación literal, sistemática y originalista del contenido de las reformas constitucionales de seis y diez de junio de dos mil once, se desprende que las normas de derechos humanos, independientemente de su fuente, no se relacionan en términos jerárquicos, entendiendo que, derivado de la parte final del primer párrafo del citado artículo 1o., cuando en la Constitución haya una restricción expresa al ejercicio de los derechos humanos, se deberá estar a lo que indica la norma constitucional, ya que el principio que le brinda supremacía comporta el encumbramiento de la Constitución como norma fundamental del orden jurídico mexicano, lo que a su vez implica que el resto de las normas jurídicas deben ser acordes con la misma, tanto en un sentido formal como

[1] Visible en la página 202 del Libro 5, abril de 2014, Tomo I, del semanario judicial y su gaceta; esto es, durante la Décima Época.

> material, circunstancia que no ha cambiado; lo que sí ha evolucionado a raíz de las reformas constitucionales en comento es la configuración del conjunto de normas jurídicas respecto de las cuales puede predicarse dicha supremacía en el orden jurídico mexicano. Esta transformación se explica por la ampliación del catálogo de derechos humanos previsto dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual evidentemente puede calificarse como parte del conjunto normativo que goza de esta supremacía constitucional. En este sentido, los derechos humanos, en su conjunto, constituyen el parámetro de control de regularidad constitucional, conforme al cual debe analizarse la validez de las normas y actos que forman parte del orden jurídico mexicano."

Para tal efecto, cabe precisar que el artículo 122, Apartado A, fracción XI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone:

> "XI. Las relaciones de trabajo entre la Ciudad de México y sus trabajadores se regirán por la ley que expida la Legislatura local, con base en lo dispuesto por el artículo 123 de esta Constitución y sus leyes reglamentarias. (…)".

De ahí se desprende la obligación constitucional de generar las bases legales para poder resolver los conflictos labores entre la Ciudad de México y sus personas trabajadoras. Por tanto, este Congreso de la Ciudad de México tiene la impostergable obligación de expedir, antes del 31 de julio de 2020 por mandato de la Constitución local, dicha legislación procesal.

II. Objetivo de la propuesta y motivaciones y argumentos que la sustentan.

En primer lugar, es importante sostener que la Administración Pública de la Ciudad de México, en términos del artículo 122, apartado A, fracción V, de la Constitución

federal, será centralizada y paraestatal. En el mismo sentido, el artículo 33 de la Constitución Política de la Ciudad de México, dispone:

> "Artículo 33.
> De la Administración Pública de la Ciudad de México.
> 1. La Administración Pública de la Ciudad de México será centralizada y paraestatal y se regirá bajo los principios de la innovación, atención ciudadana, gobierno abierto, integridad y plena accesibilidad con base en diseño universal. La hacienda pública de la Ciudad, su administración y régimen patrimonial serán unitarios, incluyendo los tabuladores de remuneraciones y percepciones de las personas servidoras públicas."

En tales condiciones, el concepto de Administración Pública, en términos de lo previsto en el artículo 3, fracción I, de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, se entiende de la siguiente manera:

> "Artículo 3. Para los efectos de esta Ley se entiende por:
>
> I. Administración Pública. Al conjunto de dependencias, órganos y entidades que componen la Administración Pública Centralizada y Paraestatal de la Ciudad de México; (…)"

Con base en lo señalado hasta aquí, se puede establecer que las relaciones que pretenden regularse con la iniciativa que se propone abarcan no sólo a la denominada Administración Pública de la Ciudad de México –centralizada y paraestatal-, sino de forma amplia a las personas trabajadoras de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial de la Ciudad de México, las demarcaciones territoriales y los órganos autónomos.

Sirve de apoyo a lo anterior la jurisprudencia de la Segunda Sala, cuyo texto y rubro indican:[2]

> **"ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS. AL SER ENTIDADES INTEGRANTES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARAESTATAL, FORMAN PARTE DEL PODER EJECUTIVO**. El presidente de la República tiene a su cargo el desarrollo de la función administrativa en el orden federal la cual, para efectos funcionales y de organización, se divide en administración pública centralizada y paraestatal; la centralizada tiene como principal característica la dependencia directa e inmediata de los órganos y sub-órganos que realizan dicha función con aquél, con base en un sistema de controles, mando y vigilancia de tipo jerárquico superior-inferior (de manera vertical), mientras en la paraestatal la dependencia es indirecta y mediata, porque sin existir con el Ejecutivo una relación jerárquica, los organismos que la componen se vinculan en distintos grados con la administración centralizada y, por ende, con el titular de dicho Poder, a través de distintos mecanismos de control y vigilancia por parte de éste hacia aquéllos (de manera horizontal). Ahora bien, independientemente de que las relaciones entre el titular del Ejecutivo Federal con las dependencias centralizadas y las entidades paraestatales se den de manera distinta, lo cierto es que ambas realizan funciones públicas en el ámbito administrativo a fin de cumplir con los objetivos que les corresponden en el marco de las leyes, los planes y los programas del desarrollo nacional que compete ejecutar al presidente de la República. De ahí que la circunstancia de que el Poder Ejecutivo se deposite en este último en el ámbito federal como responsable de la administración pública y pueda llevar a cabo sus atribuciones directamente por conducto de las dependencias de la administración pública centralizada o indirectamente con la colaboración de

[2] Visible en la página 731 del Libro XVI, enero de 2013, Tomo 2, del semanario judicial y su gaceta; esto es, durante la Décima Época.

las entidades de la administración pública paraestatal, significa que los organismos descentralizados forman parte de dicho Poder en sentido amplio. Esta situación es aplicable en los ámbitos de gobierno local y municipal, porque la descentralización administrativa en cualquiera de los tres órdenes de gobierno guarda la misma lógica, esto es, la de crear entes dotados de personalidad jurídica y autonomía jerárquica, pero sujetos a controles indirectos para desarrollar actividades administrativas específicas con agilidad y eficiencia."

Así, la presente iniciativa se plantea como objetivo regular los aspectos sustantivos y procesales que hagan factible la justicia laboral burocrática en la Ciudad de México, sentando las bases competenciales y los presupuestos, individuales y colectivos, para poder acudir en el ámbito jurisdiccional a la solución de conflictos en materia de trabajo, previo el desarrollo de la función conciliatoria, la cual estará a cargo de los Centros de Conciliación en la Ciudad de México, garantizando así un acceso a la justicia integral y efectivo.

Sirve de apoyo a lo anterior la jurisprudencia de la Segunda Sala, cuyo texto y rubro indican:[3]

"DERECHO DE ACCESO A LA JUSTICIA. SUS ETAPAS. De los artículos 14, 17 y 20, apartados B y C, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, deriva el derecho de acceso efectivo a la justicia, el cual comprende, en adición a determinados factores socioeconómicos y políticos, el derecho a una tutela jurisdiccional efectiva y los mecanismos de tutela no jurisdiccional que también deben ser efectivos y estar fundamentados constitucional y legalmente. Ahora

[3] Visible en la página 882 del Libro XVIII, marzo de 2013, Tomo 1, del semanario judicial y su gaceta; esto es, durante la Décima Época.

bien, como se señaló en la jurisprudencia 1a./J. 42/2007, de rubro: "GARANTÍA A LA TUTELA JURISDICCIONAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 17 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. SUS ALCANCES.", esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación definió el acceso a la tutela jurisdiccional como el derecho público subjetivo que toda persona tiene, dentro de los plazos y términos que fijen las leyes, para acceder de manera expedita a tribunales independientes e imparciales, a plantear una pretensión o a defenderse de ella, con el fin de que, a través de un proceso en el que se respeten ciertas formalidades, se decida sobre la pretensión o la defensa y, en su caso, se ejecute esa decisión; de ahí que este derecho comprenda tres etapas, a las que corresponden tres derechos: (i) una previa al juicio, a la que le corresponde el derecho de acceso a la jurisdicción, que parte del derecho de acción como una especie del de petición dirigido a las autoridades jurisdiccionales y que motiva un pronunciamiento por su parte; (ii) una judicial, que va desde el inicio del procedimiento hasta la última actuación y a la que corresponden las garantías del debido proceso; y, (iii) una posterior al juicio, identificada con la eficacia de las resoluciones emitidas. Los derechos antes mencionados alcanzan no solamente a los procedimientos ventilados ante jueces y tribunales del Poder Judicial, sino también a todos aquellos seguidos ante autoridades que, al pronunciarse sobre la determinación de derechos y obligaciones, realicen funciones materialmente jurisdiccionales".

Los aspectos esenciales en materia de relaciones laborales en la Ciudad de México son los siguientes:

1. Derecho al juez natural;[4]

[4] Corte IDH. Caso Apitz Barbera y otros ("Corte Primera de lo Contencioso Administrativo") Vs. Venezuela. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 5 de agosto de 2008. Serie C No. 182: "50. El artículo 8.1 de la Convención garantiza el derecho

2. Derecho a la conciliación laboral burocrática;
3. Derecho al debido proceso laboral: que incluye lo siguiente:

- Llamamiento a juicio;
- Contestación de la demanda;
- Etapa de conciliación;
- Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas;
- Etapa de alegatos o manifestaciones;
- Etapa de cierre de instrucción y dictado de sentencia o laudo;
- Etapa de impugnación, vía ordinaria o constitucional (amparo directo), y[5]
- Etapa de ejecución y declaración de sentencia ejecutoriada o que causa estado.

Sirve de apoyo a lo anterior la tesis aislada de la Primera Sala, cuyo texto y rubro indican:[6]

> **"DERECHO AL DEBIDO PROCESO. SU CONTENIDO.** Dentro de las garantías del debido proceso existe un "núcleo duro", que debe observarse inexcusablemente en todo procedimiento jurisdiccional, mientras que existe otro núcleo de garantías que resultan aplicables en los procesos que impliquen

a ser juzgado por 'un tribunal competente […] establecido con anterioridad a la ley'. Esto implica que las personas 'tienen derecho a ser juzgadas por tribunales de justicia ordinarios con arreglo a procedimientos legalmente establecidos', razón por la cual el Estado no debe crear tribunales que no apliquen normas procesales debidamente establecidas para sustituir la jurisdicción que corresponda normalmente a los tribunales ordinarios. Con esto se busca evitar que las personas sean juzgadas por tribunales especiales, creados para el caso, o ad hoc.".

[5] Corte IDH. Caso Ximenes Lopes Vs. Brasil. Sentencia de 4 de julio de 2006. Serie C No. 14916: "192. […]. No basta con la existencia formal de los recursos, sino que éstos deben ser efectivos, es decir, deben ser capaces de producir resultados o respuestas a las violaciones de derechos contemplados en la Convención. La existencia de esta garantía constituye uno de los pilares básicos, no sólo de la Convención Americana, sino del propio Estado de Derecho en una sociedad democrática, en el sentido de la Convención.".

[6] Visible en la página 881 del Libro XVIII, marzo de 2013, Tomo 1, del semanario judicial y su gaceta; esto es, durante la Décima Época.

un ejercicio de la potestad punitiva del Estado. En cuanto al "núcleo duro", las garantías del debido proceso que aplican a cualquier procedimiento de naturaleza jurisdiccional son las que esta Suprema Corte de Justicia de la Nación ha identificado como formalidades esenciales del procedimiento, cuyo conjunto integra la "garantía de audiencia"; las cuales permiten que los gobernados ejerzan sus defensas antes de que las autoridades modifiquen su esfera jurídica en forma definitiva. Al respecto, el Tribunal en Pleno de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia P./J. 47/95, de rubro: "FORMALIDADES ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO. SON LAS QUE GARANTIZAN UNA ADECUADA Y OPORTUNA DEFENSA PREVIA AL ACTO PRIVATIVO.", sostuvo que las formalidades esenciales del procedimiento son: (i) la notificación del inicio del procedimiento; (ii) la oportunidad de ofrecer y desahogar las pruebas en que se finque la defensa; (iii) la oportunidad de alegar; y, (iv) una resolución que dirima las cuestiones debatidas y cuya impugnación ha sido considerada por esta Primera Sala como parte de esta formalidad. Ahora bien, el otro núcleo es comúnmente identificado con el elenco mínimo de garantías que debe tener toda persona cuya esfera jurídica pretenda modificarse mediante la actividad punitiva del Estado, como ocurre, por ejemplo, con el derecho penal, migratorio, fiscal o administrativo, en donde se exigirá que se hagan compatibles las garantías con la materia específica del asunto. Así, dentro de esta categoría de garantías del debido proceso se identifican dos especies: la primera, corresponde a todas las personas independientemente de su condición, nacionalidad, género, edad, etcétera, dentro de las que están, por ejemplo, el derecho a contar con un abogado, a no declarar contra sí mismo o a conocer la causa del procedimiento sancionatorio; la segunda, resulta de la combinación del elenco mínimo de garantías con el derecho de igualdad ante la ley, y protege a aquellas personas que pueden encontrarse en una situación de desventaja frente al ordenamiento jurídico, por pertenecer a algún grupo vulnerable, por ejemplo, el derecho a la notificación y asistencia consular, el derecho a contar

> con un traductor o intérprete, el derecho de las niñas y niños a que su detención sea notificada a quienes ejerzan su patria potestad y tutela, entre otras de la misma naturaleza.”.

Respecto al debido proceso, la Corte Interamericana de Derechos Humanos al resolver el caso del Tribunal Constitucional Vs. Perú, precisó que:

> “69. Si bien el artículo 8 de la Convención Americana se titula ‘Garantías Judiciales’, su aplicación no se limita a los recursos judiciales en sentido estricto, ‘sino el conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales’ a efecto de que las personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier tipo de acto emanado del Estado que pueda afectar sus derechos.”.

Por tanto, esta iniciativa aborda el cúmulo de aspectos sustantivos y adjetivos o procesales, estos últimos también denominados formalidades esenciales del procedimiento por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el ámbito laboral burocrático.

Sirve de apoyo a lo anterior la tesis aislada de la Primera Sala, cuyo texto y rubro indican:[7]

> **“DERECHO HUMANO AL DEBIDO PROCESO. ELEMENTOS QUE LO INTEGRAN.** El artículo 14, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce el derecho humano al debido proceso al establecer que nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales

[7] Visible en la página 1112 del Libro 2, enero de 2014, Tomo II, del semanario judicial y su gaceta; esto es, durante la Décima Época.

previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho. Ahora bien, este derecho ha sido un elemento de interpretación constante y progresiva en la jurisprudencia de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, del que cabe realizar un recuento de sus elementos integrantes hasta la actualidad en dos vertientes: 1) la referida a las formalidades esenciales del procedimiento, la que a su vez, puede observarse a partir de dos perspectivas, esto es: a) desde quien es sujeto pasivo en el procedimiento y puede sufrir un acto privativo, en cuyo caso adquieren valor aplicativo las citadas formalidades referidas a la notificación del inicio del procedimiento y de sus consecuencias, el derecho a alegar y a ofrecer pruebas, así como la emisión de una resolución que dirima las cuestiones debatidas y, b) desde quien insta la función jurisdiccional para reivindicar un derecho como sujeto activo, desde la cual se protege que las partes tengan una posibilidad efectiva e igual de defender sus puntos de vista y ofrecer pruebas en apoyo de sus pretensiones, dimensión ligada estrechamente con el derecho de acceso a la justicia; y, 2) por la que se enlistan determinados bienes sustantivos constitucionalmente protegidos, mediante las formalidades esenciales del procedimiento, como son: la libertad, las propiedades, y las posesiones o los derechos. De ahí que previo a evaluar si existe una vulneración al derecho al debido proceso, es necesario identificar la modalidad en la que se ubica el reclamo respectivo.”

Cabe hacer hincapié en el hecho de que se tomaron en cuenta para la formulación de la presente iniciativa los diversos instrumentos internacionales que, en materia laboral, otorgan derechos para los trabajadores al servicio del Estado.

El artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, dispone que:

"Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.".

Del contenido de dicho artículo de orden internacional puede advertirse una gran cantidad de derechos mínimos para las personas trabajadoras, lo cual incluye aquellos que realizan tareas dentro de la Administración Pública, o que están al servicio del Estado –entiéndase Ciudad de México-.

III. Fundamento legal y sobre su constitucionalidad y convencionalidad.

Es necesario realizar un ejercicio de control de constitucionalidad y convencionalidad para verificar que la iniciativa que se propone no presente vicios de esa naturaleza. Sin perder de vista que la propuesta consiste en generar una legislación que regule los aspectos procesales de las relaciones laborales de las personas trabajadoras de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial de la Ciudad de México, sus demarcaciones territoriales y sus órganos constitucionales autónomos.

En ese orden de ideas, cabe precisar que la estructura orgánica del Tribunal Burocrático de la Ciudad de México estará prevista en una legislación específica que reconozca sus atribuciones, facultades, integración y composición orgánica, entre otras. Luego entonces, la presente iniciativa únicamente tiene por objeto instrumentar el aspecto adjetivo de la justicia laboral en la Ciudad de México, específicamente en el ámbito burocrático.

Sirve de apoyo a lo anterior la tesis aislada del Tribunal Pleno, cuyo texto y rubro indican:[8]

> **“CONTROL PREVIO DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE PROYECTOS DE LEY APROBADOS POR LA LEGISLATURA LOCAL. SU ESTABLECIMIENTO NO AFECTA EL PRINCIPIO DE DIVISIÓN DE PODERES.** Es válido que los Estados de la Federación establezcan medios de control para garantizar la supremacía constitucional mediante el contraste jurisdiccional entre una norma ordinaria y la Constitución local, ya sea que se ejercite de manera correctiva, como sucede en la acción de

[8] Visible en la página 714 del Libro XIII, octubre de 2012, Tomo 1, del semanario judicial y su gaceta; esto es, durante la Novena Época.

inconstitucionalidad, o preventiva, como ocurre en el control previo de la constitucionalidad de proyectos de ley aprobados por la Legislatura Local, antes de su promulgación y publicación, sin que ello afecte el principio de división de poderes.”.

Para tal efecto, es preciso sostener que este Congreso de la Ciudad de México **tiene facultades formales de orden constitucional para poder legislar en la materia,** en términos del artículo 122, Apartado A, fracción XI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone:

“XI. Las relaciones de trabajo entre la Ciudad de México y sus trabajadores se regirán por la ley que expida la Legislatura local, con base en lo dispuesto por el artículo 123 de esta Constitución y sus leyes reglamentarias. (…)”.

Ahora bien, es importante sostener que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce en los artículos 14, 17 y 20, apartados B y C, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el derecho fundamental el debido proceso.

A su vez, el artículo 10, apartado C, de la Constitución Política de la Ciudad de México, establece:

“C. De las relaciones de las instituciones públicas de la Ciudad con sus trabajadores

1. Las personas trabajadoras que presten sus servicios en los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial de la Ciudad, en los organismos autónomos y en las alcaldías, tienen derecho a la plena libertad de asociación sindical, tanto en sindicatos como en federaciones según convenga a sus intereses, en el marco de un modelo democrático que permita el pleno ejercicio de los

derechos y el cumplimiento de las obligaciones en la materia. Se garantizará el voto libre, universal y secreto para la elección de los dirigentes sindicales y de los representantes y delegados en los términos que fije la ley.

2. Se garantiza el derecho de huelga, en los términos previstos por la ley.

3. Las personas trabajadoras gozarán de los derechos establecidos en los contratos colectivos y condiciones generales de trabajo, mismos que no podrán ser menores que los reconocidos por esta Constitución. El principio de bilateralidad regirá en las negociaciones de las condiciones de trabajo, prevaleciendo los criterios de pluralidad y respeto a las minorías. La administración de los contratos colectivos se hará por el conjunto de las representaciones sindicales en razón de la proporción de sus trabajadores, en los términos fijados por la ley.

4. Las autoridades garantizarán que en las relaciones de trabajo no existan formas de simulación y contratación precaria que tiendan a desvirtuar la existencia, naturaleza y duración de las mismas.

5. Los empleados de confianza disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de 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.

6. Las autoridades de la Ciudad garantizarán a sus trabajadoras y trabajadores un salario remunerador en los términos reconocidos por esta Constitución y que en ningún caso deberá de ser menor al doble del salario mínimo general vigente en el país.

7. La modernización de las relaciones de trabajo en el sector público se debe construir a partir de un esquema de formación profesional, salario remunerador y ejercicio de los derechos individuales y colectivos, incluyendo a las personas trabajadoras de base.

8. Se garantizará que por cada cinco días de trabajo deberán disfrutarse de dos días de descanso.

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

10. El Gobierno de la Ciudad será garante y responsable de todos los derechos de las personas trabajadoras del poder Ejecutivo y de sus alcaldías."

Del contenido de dicho artículo se desprende que las personas trabajadoras que presten sus servicios en los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial de la Ciudad, en los órganos constitucionales autónomos y en las alcaldías, gozan de ciertos derechos fundamentales establecidos en la propia Ley fundamental local, reconocidos tanto en el ámbito local como en el "parámetro de regularidad constitucional".

Sirve de apoyo a lo anterior la tesis aislada del Tribunal Pleno, cuyo texto y rubro indican:[9]

[9] Visible en la página 9864 del Libro XIII, Libro 24, noviembre de 2015, Tomo I, del semanario judicial y su gaceta; esto es, durante la Décima Época.

“PARÁMETRO DE REGULARIDAD CONSTITUCIONAL. SE EXTIENDE A LA INTERPRETACIÓN DE LA NORMA NACIONAL O INTERNACIONAL. Las autoridades judiciales deben aplicar el parámetro de regularidad constitucional -incluidos, por supuesto, los estándares sobre derechos humanos-, lo cual, claramente, no se limita al texto de la norma -nacional o internacional- sino que se extiende a la interpretación que hagan los órganos autorizados -tribunales constitucionales y organismos internacionales según corresponda-. Al respecto, la Corte Interamericana ha establecido que "los órganos del Poder Judicial deben ejercer no sólo un control de constitucionalidad, sino también de convencionalidad ex officio entre las normas internas y la Convención Americana". En similar sentido, el Pleno de esta Suprema Corte de Justicia estableció, en la Contradicción de Tesis 21/2011, que "el control de convencionalidad es un control de constitucionalidad desde el punto de vista sustantivo, dada la interpretación material que se hace del artículo 1o. constitucional".

IV. Denominación de la Ley o Decreto.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a consideración de éste H. Congreso de la Ciudad de México la siguiente iniciativa por la que se **expide la Ley que Regula las Relaciones Laborales entre los Poderes y Entes Públicos de la Ciudad de México y las Personas Trabajadoras a su Servicio:**

LEY QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES ENTRE LOS PODERES Y ENTES PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS A SU SERVICIO.

TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. La presente Ley es de observancia general para las personas titulares y trabajadoras de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, las demarcaciones territoriales y los órganos constitucionales autónomos en la Ciudad de México.

Tiene por objeto reconocer derechos y libertades laborales fundamentales, así como regular los aspectos procesales de la justicia burocrática para solucionar los conflictos laborales entre los poderes y entes públicos y las personas trabajadoras a su servicio y sus sindicatos.

Artículo 2. Para los efectos de esta ley, la relación jurídico-laboral se tiene establecida por el sólo hecho de la prestación subordinada y remunerada del servicio material, intelectual o de ambos géneros a que se refiere la misma.

Artículo 3. Se entiende pro persona trabajadora a toda persona física que preste un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido por el titular o servidor público de los Poderes y Entes públicos facultado legalmente para hacerlo, o por el hecho de figurar en las nóminas o listas de raya de los trabajadores al servicio del Estado.

Artículo 4. Para los efectos de la presente Ley, las personas trabajadoras se incluyen en cualquiera de los siguientes tres grupos:

I. Confianza;

II. Base, y

III. Eventuales.

Artículo 5. Son personas trabajadoras de confianza todas aquellas que desarrollen funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, cuando tengan el carácter general y también aquellas cuyo desempeño requiera confiabilidad.

La categoría de personas trabajadoras de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

Se deberá garantizar que en las relaciones de trabajo no existan formas de simulación y contratación precaria que tiendan a desvirtuar la existencia, naturaleza y duración de las mismas.

Artículo 6. Son personas trabajadoras de base aquellas que no se encuentren en el supuesto del artículo anterior, que ocupen una plaza por más de seis meses, en virtud del nombramiento expedido por la persona servidora pública facultada para ello o por aparecer en la nómina de personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras de base gozan del derecho a la estabilidad en el empleo, en los términos reconocidos por el parámetro de regularidad constitucional, en la Constitución local, así como en lo previsto en la presente Ley.

Artículo 7. Son personas trabajadoras eventuales: aquellas cuya relación laboral esté sujeta a las necesidades de servicio y a la partida presupuestal correspondiente, terminándose dicha relación al concluirse las primeras o al agotarse la segunda.

Artículo 8. Tratándose de personas trabajadoras eventuales que desempeñen las mismas funciones de personas trabajadoras base, al prolongarse por más de seis meses sus actividades, deberá considerarse su plaza en el presupuesto de egresos correspondiente al siguiente ejercicio fiscal como persona trabajadora de base,

siempre y cuando subsista la necesidad de servicio para el que fue contratada, debiendo ingresar en la plaza de última categoría.

Artículo 9. Son irrenunciables los derechos previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los instrumentos internacionales que reconozcan una norma relacionada con un derecho humano de naturaleza laboral, en la jurisprudencia nacional y la interamericana, así como en la Constitución Política de la Ciudad de México y en la presente Ley.

En caso de conflictos interpretativos, se deberá aplicar el principio pro persona, en cuanto a la interpretación más favorable o menos restrictiva; o bien, bajo el criterio de selección de la norma que otorga aquél principio hermenéutico.

Las dependencias de la Administración Pública de la Ciudad de México y las demarcaciones territoriales, deberán aplicar los principios de interdependencia, indivisibilidad, progresividad y no regresividad, universalidad, irrenunciabilidad, maximización y potencialidad, que rigen en materia de derechos y libertades fundamentales en materia laboral.

Artículo 10. Las dependencias de la Administración Pública de la Ciudad de México y las demarcaciones territoriales, a las que se refiere esta Ley, se abstendrán de contratar empresas con el objeto de evadir los derechos y libertades fundamentales reconocidos a los trabajadores, en los términos descritos en el artículo anterior, debiendo fomentar, difundir y fortalecer los derechos que contiene este cuerpo normativo.

Artículo 11. Los casos no previstos por esta Ley y sus Reglamentos, se resolverán aplicando supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 12. En la interpretación y aplicación de las normas de trabajo se deberá tomar en cuenta los derechos laborales previstos en el parámetro de regularidad constitucional, buscando asegurar los mínimos vitales de subsistencia de los trabajadores y de su familia. En atención a la protección de sus derechos económicos, sociales y culturales, bajo la perspectiva de Estado prestacional en la Ciudad de México.

Artículo 13. Para los efectos de esta Ley se entiende por:

I. Centro de Conciliación: Centro de Conciliación de las Personas Trabajadoras al Servicio de los Poderes y Entes Públicos de la Ciudad de México;

II. Constitución Federal; La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

III. Constitución local: La Constitución Política de la Ciudad de México;

IV. Demarcaciones territoriales: Las dieciséis Alcaldías de la Ciudad de México;

V. Entes públicos: Los organismos autónomos por mandato constitucional.

VI. Fiscalía General: La Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México;

VII. Tribunal de Justicia Laboral: El Tribunal de Justicia Laboral de las Personas Trabajadoras al Servicio de los Poder y Entes públicos de la Ciudad de México;

VIII. Parámetro de regularidad constitucional: El integrado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los instrumentos internacionales que reconozcan una norma relacionada con un derecho humano de naturaleza laboral, la jurisprudencia nacional y la interamericana, y

IX. Poderes públicos: Los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, incluyendo las Alcaldías de las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México.

TÍTULO SEGUNDO
DE LOS DERECHOS, LIBERTADES Y OBLIGACIONES

CAPÍTULO ÚNICO
DE LOS DERECHOS, LIBERTADES Y OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 14. Los Poderes y Entes Públicos de la Ciudad de México, deberán garantizar los siguientes derechos y libertades fundamentales, en las relaciones laborales:

I. Una remuneración que proporcione como mínimo a todas las personas trabajadoras, una vida digna y decorosa, la cual en ningún caso deberá de ser menor al doble del salario mínimo general vigente en el país;

II. Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

III. A la protección de su salario y los beneficios en materia de seguridad social;

IV. A condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias;

V. A la seguridad y la higiene en el trabajo;

VI. A la Igualdad de oportunidades para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, en términos del servicio de carrera conducente;

VII. A dos días de descanso por cada cinco días de trabajo;

VIII. Al disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos;

IX. Al ejercicio del derecho de huelga, en los términos previstos en la presente Ley;

X. A la libertad de asociación sindical, y al voto libre, universal y secreto para la elección de los dirigentes sindicales y de los representantes y delegados en los términos que fije la presente Ley;

XI. A la estabilidad en el empleo; y a la indemnización en los términos previstos en la presente Ley, en caso de despidos injustificados;

XII. A un juez natural, que resuelva los conflictos laborales con la Administración Pública de esta Ciudad, y

XIII. De los demás derechos, principios y libertades, previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los instrumentos internacionales que reconozcan una norma relacionada con un derecho humano de naturaleza laboral, en la jurisprudencia nacional y en la interamericana, así como en la Constitución Política de la Ciudad de México y en la presente Ley.

Artículo 15. Son obligaciones de las personas trabajadoras:

I. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores y desarrollar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus superiores, al nombramiento, y a la disposiciones legales o reglamentarias, respectivas;

II. Observar una conducta decorosa dentro del servicio y no dar motivo, con hechos escandalosos, a que de alguna manera se menoscabe su buena reputación, en perjuicio del servicio que se le tenga encomendado;

III. Observar las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores, en asuntos propios del servicio, siempre y cuando se ajusten a lo que establece esta Ley y sus reglamentos;

IV. Cumplir con las obligaciones que impongan las condiciones generales de trabajo;

V. Guardar reserva respecto de los asuntos de que tengan conocimiento con motivo de su trabajo;

VI. Tratar con cortesía, amabilidad y diligencia al público;

VII. Tratar con toda cortesía y respeto a sus compañeros de trabajo;

VIII. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros;

IX. Abstenerse de hacer propaganda dentro de los edificios o lugares de trabajo, excepto cuando se trate de aspectos sindicales;

X. Someterse a exámenes médicos periódicamente;

XI. En caso de enfermedad, dar aviso a la dependencia de su adscripción, presentando la incapacidad a más tardar durante las cuarenta y ocho horas siguientes;

XII. En caso de renuncia, no dejar el servicio sino hasta que haya sido entregados los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o guarda estén bajo su cuidado, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables;

XIII. Comunicar a sus superiores cualquier irregularidad que observen en la prestación del servicio, así como, a las dependencias encargadas del combate a la corrupción en la Ciudad de México;

XIV. Asistir a los cursos o seminarios que se organicen mediante los programas de capacitación administrativa para adquirir los conocimientos indispensables a fin de obtener ascensos, conforme al escalafón o para asegurar el mantenimiento de aptitudes en su área de trabajo;

XV. Cumplir con las medidas de seguridad e higiene;

XVI. Abstenerse durante las labores, de toda ocupación o actividad extraña a ellas, con excepción de las de carácter sindical, cívicas y de capacitación, y

XVII. Las demás que establezcan los manuales operativos o disposiciones reglamentarias de la dependencia de la Administración Pública de la Ciudad de México, a la que presten sus servicios.

TÍTULO TERCERO
DE LAS OBLIGACIONES

CAPÍTULO PRIMERO
DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES LEGALES PARA LOS PODERES Y ENTES PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO EN LAS RELACIONES LABORALES

Artículo 16. Son obligaciones de los Poderes y Entes públicos de la Ciudad de México a que se refiere la presente Ley:

I. Cubrir puntualmente los salarios devengados por sus personas trabajadoras;

II. Calificar en igualdad de circunstancias, aptitudes o antigüedad a las personas trabajadores, sin importar el grupo o régimen al que pertenezcan, sino en cambio, tomando en cuenta la calidad y calificación para el servicio prestado o que se pretende prestar;

III. Pactar colectivamente mediante convenios suscritos con los sindicatos; revisando anualmente las cláusulas relativas al salario por cuota diaria y bianualmente el clausulado general, independientemente de los movimientos salariales emergentes, originados por los índices inflacionarios y pérdidas del poder adquisitivo;

IV. Cumplir con todos los servicios de higiene y prevención de accidentes, creando Comisiones Mixtas, mismas que reglamentarán esta actividad de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y las necesidades propias de los centros de trabajo;

V. Reinstalar a las personas trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado injustificadamente, y hacer el pago de los salarios vencidos y demás prestaciones a que fueren condenadas por laudo o sentencia ejecutoriada, o a la elección de la persona trabajadora a indemnizarlo en los términos previstos en la presente Ley;

VI. En los casos de supresión de plazas, plenamente justificadas, deberán otorgar a la persona trabajadora, otra equivalente en categoría y sueldo, o a elección de la persona trabajadora a que se le indemnice en los términos previstos en esta Ley;

VII. Asignar partidas suficientes en los presupuestos de Egresos correspondientes para pagar indemnizaciones y demás obligaciones económicas a las personas trabajadores en los supuestos de esta Ley;

VIII. Proporcionar a las personas trabajadoras, útiles, instrumentos, materiales, vestuario y equipo de seguridad suficientes e idóneos para desempeñar su trabajo, reponiéndoselos sin costo alguno por el desgaste natural o deterioro accidental;

IX. Conceder licencias de acuerdo con las normas establecidas en la presente Ley;

X. Hacer las deducciones que soliciten los Sindicatos de Trabajadores, siempre que se ajusten a los términos de esta Ley;

XI. Efectuar el pago de marcha, equivalente al importe de dos meses del último sueldo percibido;

XII. Otorgar a las personas trabajadoras el pago de una prima de antigüedad consistente en doce días de salario por cada año de servicios, como mínimo;

XIII. Contribuir al fomento de las actividades sociales, culturales o deportivas de las personas trabajadoras, proporcionándoles instalaciones útiles e implementos necesarios para la práctica del deporte en forma permanente;

XIV. Otorgar a las personas trabajadoras los beneficios de la seguridad social integral. En cuanto a subsidios como consecuencia de la seguridad social, se estará a lo dispuesto en la Ley de la materia correspondiente, y

XV. Promover el mejoramiento físico, psicológico, intelectual, moral y social de la persona trabajadora y de su familia.

Artículo 17. En tratándose de las relaciones laborales, queda prohibido a los Poderes y Entes Públicos de la Ciudad de México:

I. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno de los sindicatos o de las federaciones de sindicatos;

II. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores el derecho de realizar sus funciones normales para las que fueron nombradas, así como el ejercicio de sus derechos sindicales y de los demás que otorga esta Ley;

III. Hacer propaganda política o religiosa dentro de sus dependencias;

IV. Realizar actos de represión de cualquier índole, agresiones de palabra o de obra en contra de las personas trabajadoras, familiares o dependientes económicos, y

V. Solicitar certificado o constancia de no embarazo a las mujeres que soliciten empleo o que ya lo tengan, así como en su caso, negarles el empleo teniendo la experiencia y conocimientos aptos para el mismo por el hecho de estar embarazada, pertenecer a un estado civil determinado, o tener bajo su responsabilidad el cuidado de hijos menores.

TÍTULO CUARTO
CONDICIONES GENERALES DE LAS RELACIONES LABORALES

CAPÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 18. Tendrán capacidad legal para aceptar un nombramiento de persona trabajadora, para percibir el sueldo correspondiente y para ejercitar las acciones derivadas de esta Ley, todas las personas que cuenten con capacidad legal, así como las personas menores de edad que hayan cumplido los dieciséis años.

Artículo 19. Serán condiciones nulas y no obligarán a las personas trabajadores aun cuando lo admitieran expresamente, las que estipulen:

I. Una jornada mayor de la permitida por esta Ley y por los parámetros constitucionales y convencionales;

II. Las que fijen labores peligrosas e insalubres para las mujeres y los menores de dieciséis años, o establezcan por unas y otros el trabajo nocturno;

III. Las que establezcan trabajos para menores de dieciséis años, cuando no se tenga el consentimiento de los padres, tutores o del Tribunal de Justicia Laboral de esta Ciudad;

IV. Las que fijen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva o peligrosa para la vida y salud del trabajador;

V. Las que señalen un salario inferior al mínimo que perciban los trabajadores del Estado;

VI. Un salario que no sea remunerador de acuerdo al trabajo y responsabilidad, atendiendo a los parámetros mínimos previstos en el artículo 10, inciso C., numeral 6 de la Constitución local;

VII. Los que establezcan un plazo mayor de quince días para el pago de salarios, y

VIII. Un salario menor al que se pague a otra persona trabajadora en la misma dependencia o en cualquier otra de las que son objeto de esta Ley, por trabajo de igual eficiencia en la misma clase de trabajo o de otro que tenga gran similitud e igual jornada, independientemente de edad, sexo o nacionalidad, debiendo prevalecer el principio que establece que a igual función, igual remuneración.

Artículo 20. Los nombramientos de las personas trabajadoras deberán contener:

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

II. Categoría y servicios que deben prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

III. Clase de nombramiento: de confianza, de base o eventual, por tiempo fijo o por obra determinada;

IV. La duración de la jornada de trabajo;

V. El salario que deberá percibir, y

VI. El lugar donde prestará sus servicios, debiendo especificar el número de partida presupuestal y la dependencia a la que se encuentra adscrito.

Artículo 21. La persona trabajadora podrá ser reasignada del lugar donde presta sus servicios a otro distinto, previo consentimiento, en los siguientes casos:

I. Por promoción otorgada en razón de sus méritos, para ocupar cargo de base o de confianza superior al que ocupa, y

II. Por convenir al mejor servicio, si ello no acarrea perjuicios al trabajador.

Artículo 22. En ningún caso podrá removerse a la persona trabajadora a puesto alguno en que tenga menor retribución y en el cual pudiera perder la estabilidad y derechos adquiridos en su cargo. Sólo podrá cambiarse a un área distinta a la que preste sus servicios, respetando su actividad, categoría, puesto, salario y antigüedad, por necesidades de trabajo determinadas por el responsable del área.

Artículo 23. En ningún caso el cambio de persona servidor público, responsable de la dependencia o área modificará la situación de las personas trabajadoras de base,

esto es, que no se afectarán los derechos de los mismos y fundamentalmente los de antigüedad e inamovilidad.

Artículo 24. El nombramiento obliga a las personas trabajadoras al cumplir con las obligaciones consignadas en el cargo o empleo de que se trate, al de las condiciones fijadas en él y a las consecuencias que sean conforme a esta Ley, la buena fe, el uso y a las costumbres.

Artículo 25. En caso de que algunas funciones de las dependencias de la Jefatura de Gobierno pasarán al orden de las Alcaldías en las demarcaciones territoriales, las personas trabajadoras que estén en este supuesto tendrán derecho a que se le respete su plaza de la misma categoría, antigüedad, salario y los demás que establece esta Ley.

CAPÍTULO SEGUNDO
DE LAS HORAS DE TRABAJO, DESCANSOS LEGALES Y VACACIONES

Artículo 26. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual la persona trabajadora presta sus servicios en alguna de las dependencias de la Administración Pública o de las demarcaciones territoriales, a que se refiere esta Ley.

Artículo 27. La duración máxima de la jornada diurna será de ocho horas, la nocturna de siete y la mixta de siete horas y media. Cuando por circunstancias especiales o necesidades del servicio deban aumentarse las horas de trabajo estipuladas, este trabajo será considerado como extraordinario y no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana.

Artículo 28. Se considera jornada diurna la comprendida entre las seis y las diecinueve horas, la nocturna entre las diecinueve y las seis horas del día siguiente, se considera jornada mixta la que comprende períodos diurnos y nocturnos, siempre

que el período nocturno abarque menos de tres horas, pues en caso contrario se reputará como jornada nocturna.

Artículo 29. En las jornadas continuas de trabajo, se concederá a la persona trabajadora un descanso de una hora, mismos que se descontarán al final de la jornada. Las personas trabajadoras no están obligadas a prestar sus servicios por un tiempo mayor al permitido por este capítulo.

Artículo 30. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, se pagará a la persona trabajadora con un doscientos por ciento más de salario que corresponde a las horas de la jornada ordinaria.

Artículo 31. Por cada cinco días de trabajo, la persona trabajadora disfrutará de dos días de descanso con goce de salario íntegro, siendo por regla general sábados y domingos.

Artículo 32. Cuando fuere necesario que las personas trabajadoras presten sus servicios en sábado y domingo o ambos días tendrán derecho al pago de una prima adicional del veinticinco por ciento por lo menos, en base al salario correspondiente, además de tomar su descanso en la semana próxima inmediata.

Artículo 33. Son días de descanso obligatorios con goce de salario íntegro, los siguientes:

I. Primero de Enero;

II. El primer lunes de febrero en conmemoración del cinco de febrero;

III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del veintiuno de marzo;

IV. Primero de mayo;

V. Dieciséis de septiembre;

VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del veinte de noviembre;

VII. El primero de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

VIII. El veinticinco de diciembre;

IX. Los que determinen las leyes electorales federales y locales, en el caso de elecciones ordinarias para efectuar jornada electoral, y

X. Los que se determinen por disposición o decreto de la persona titular de la Jefatura de Gobierno.

Artículo 34. Las personas trabajadoras no están obligadas a prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio que señala el precepto anterior.

Si se quebranta esta disposición por necesidades del servicio, se pagará a la persona trabajadora independientemente del salario que le corresponda por el descanso, hasta con un doscientos por ciento más.

Artículo 35. Las personas trabajadoras que tengan una antigüedad mayor de seis meses de servicio, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones, de quince días hábiles cada uno con goce de salario íntegro, en las fechas que al efecto se señalen; dejándose guardias cuando el servicio no pueda ser interrumpido o para la tramitación de asuntos urgentes, a juicio del titular de la dependencia respectiva, previa justificación.

La persona trabajadora podrá acordar con su superior inmediato su periodo vacacional, de tal manera que este coincida con el de sus hijos o hijas y cónyuge.

Artículo 36. Para las guardias se utilizarán, de preferencia, los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones o del personal no sindicalizado; los que teniendo derecho a vacaciones quedaren de guardia, disfrutarán de ellas posteriormente, en la época que elija el interesado. En ningún caso los períodos de vacaciones serán acumulativos y deberán disfrutarse antes del período inmediato siguiente.

Las personas trabajadoras disfrutarán de un día hábil más de vacaciones en cada período, por cada cinco años de antigüedad.

Artículo 37. Las personas trabajadoras además de su salario ordinario, tendrán derecho al pago de una prima vacacional en cada período, de cuando menos el veinticinco por ciento sobre el salario de una quincena, agregándose además los días a que tengan derecho de acuerdo a su antigüedad.

Artículo 38. Las personas trabajadoras disfrutarán de noventa días de descanso con goce de sueldo, con motivo del nacimiento de sus hijos o hijas, los cuales podrá disfrutar antes de la fecha que médicamente se fije para el parto o después de éste, a su elección.

Cuando se disfruten días de descanso antes del parto, se deberá exhibir a la dependencia en que labore la autorización médica que les permita laborar hasta antes del mismo, por los mismos días.

Durante el embarazo, las personas trabajadoras no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan

trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o que puedan alterar su estado psíquico y nervioso a ellas o al producto.

Durante la lactancia y hasta por un período de seis meses, contados a partir de la fecha de su reincorporación al trabajo, al concluirle período de noventa días antes mencionado, tendrán dentro de la jornada de trabajo dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos o hijas; dichos descansos a elección de la trabajadora, podrán ser acumulados para tomarse al inicio o conclusión de la jornada diaria y serán computados como tiempo efectivamente laborado.

Artículo 39. Las personas trabajadoras disfrutarán de quince días naturales de descanso con goce de sueldo, cuando obtengan en adopción a un menor o incapaz, contados a partir del día de su entrega.

Asimismo, los padres trabajadores disfrutarán de diez días hábiles, con goce de sueldo, por el nacimiento de su hijo o hijos, o bien, cuando obtengan en adopción a un menor o incapaz, contados a partir de la fecha que formalmente obtengan la patria potestad, respectiva.

CAPÍTULO TERCERO
DE LOS SALARIOS

Artículo 40. Salario es la retribución que debe pagarse a las personas trabajadoras a cambio de los servicios prestados. En ningún caso deberá de ser menor al doble del salario mínimo general vigente en el país.

Artículo 41. Su pago se efectuará en el lugar en que las personas trabajadoras presten sus servicios y precisamente en moneda de curso legal, debiendo

entregarse a las personas trabajadoras copia del recibo con la anotación de las percepciones, deducciones y datos generales de la persona trabajadora.

Artículo 42. Para los efectos del pago de las prestaciones contenidas en esta Ley, como en los convenios suscritos entre la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México y sus sindicatos, se entiende por salario el sueldo presupuestal y los quinquenios.

Artículo 43. El salario debe ser remunerador. En igualdad de condiciones, al trabajo igual, prestado a la misma dependencia, debe corresponder salario igual.

Los salarios serán establecidos mediante los tabuladores que señale la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente de la Ciudad de México y en el Presupuesto de Egreso respectivo.

Artículo 44. La cuantía del salario fijado en los términos del artículo anterior, no podrá ser disminuida en ningún caso.

Artículo 45. El salario será uniforme para cada una de las categorías de trabajadores de base y será fijado legalmente en los presupuestos de egresos respectivos.

El salario uniforme fijado en los términos de este artículo, no podrán modificarse atendiendo a condiciones de edad, sexo, nacionalidad, preferencias sexuales, estado civil, y deberá de fijarse atendiendo al principio de igualdad y no discriminación.

Artículo 46. A trabajo igual, desempeñado en jornada y condiciones también iguales, deberá corresponder salario igual.

Artículo 47. Los plazos para el pago de los salarios nunca podrán ser mayores de quince días.

Artículo 48. Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un aumento de un cien por ciento de salario asignado para las horas de jornada ordinaria, sin que necesariamente sea la máxima fijada en esta Ley.

Artículo 49. Las personas trabajadoras tendrán derecho sin importar el grupo o régimen al que pertenezcan, a un aguinaldo anual de por lo menos treinta días de salario integral, debiendo pagarse el cincuenta por ciento la segunda quincena de noviembre y el cincuenta por ciento la primera quincena de diciembre de cada año.

Los que no hayan cumplido el año de servicio, tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 50. Las personas trabajadoras tendrán derecho al pago de quinquenios, consistente en una cantidad mensual por cada cinco años de antigüedad. El monto se fijará en los Convenios anuales.

Artículo 51. No deberán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, salvo en los casos siguientes:

I. Por concepto de anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas imputables a la persona trabajadora;

II. Cuando se trate de cobro de cuotas sindicales, ordinarias, extraordinarias, o apoyo mutualista, abonos por diversos préstamos o créditos sindicales, para la constitución de cooperativas, tiendas de

consumo y cajas de ahorro, siempre y cuando se trate de personas trabajadoras sindicalizadas;

III. Descuentos ordenados por la institución de seguridad social a la que sean incorporados las personas trabajadoras con motivo de las obligaciones contraídas con la misma;

IV. Cuando se trate de los descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos a la persona trabajadora;

V. Obligaciones a cargo de la persona trabajadora en las que haya consentido, derivadas de la adquisición del uso de habitaciones consideradas como de interés social; y

VI. Por faltas o retardos injustificados, pudiendo la persona trabajadora, en caso de inconformidad con el descuento, solicitar la devolución previa comprobación de lo injustificado de la medida.

Los montos totales de los descuentos no podrán ser mayores del treinta por ciento de la remuneración mensual, excepto cuando se trate de abono por créditos sindicales, obligaciones alimenticias o anticipos de salarios, en cuyo caso se estará a lo ordenado por la autoridad judicial, tratándose de alimentos, o a lo pactado en el acto jurídico respectivo, por la persona trabajadora.

Artículo 52. El salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo, salvo lo establecido por la presente Ley.

Artículo 53. Será preferente el pago de salarios a cualquier otra erogación.

Artículo 54. Es nula la cesión de salarios en favor de terceras personas, ya se haga por medio de recibos para su cobro o se emplee cualquier otra forma. Sólo en caso en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

Artículo 55. Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos tipos de licencias para faltar a sus labores, siendo estas las siguientes: Con goce y sin goce de sueldo.

Artículo 56. Las licencias sin goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

I. Para el desempeño de puestos de confianza, cargos de elección popular e interinatos por permisos de los trabajadores; y

II. Para el arreglo de asuntos particulares a solicitud del interesado y siempre que no exista nota desfavorable en su expediente, hasta de treinta días, a los que tengan un año de servicio; hasta de noventa días a los que tengan de uno a cinco años de servicio; y hasta de ciento ochenta días a los que tengan más de cinco; hasta de un año a los que tengan más diez; y hasta de tres años a los que tengan más de quince años de servicio.

El tiempo que dure la licencia de la persona trabajadora se computará como efectiva dentro del escalafón, aun cuando la persona trabajadora hubiere ascendido a un puesto de confianza, caso en el que, mientras tenga esa categoría, quedarán en suspenso los vínculos con el Sindicato el que pertenezca; pero conservará su derecho a la plaza de la cual se separó de tal manera que al concluir la licencia, volverá a ocupar su puesto en el escalafón, con la antigüedad respectiva, es decir,

la que tenía más la que haya transcurrido en el puesto de confianza, de elección popular o interinato en otra plaza.

Al término de la licencia, la persona trabajadora deberá de presentarse al día siguiente hábil a sus labores.

Artículo 57. Las licencias con goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

I. Hasta tres días en tres ocasiones distintas, dentro de cada año natural, separadas cuando menos de un mes. Estas licencias podrán ser concedidas por las personas titulares de las oficinas respectivas de la Dependencia de la Administración Pública, bajo su responsabilidad, dando aviso inmediato al área de Personal correspondiente; si no lo hubiere, a la Oficialía Mayor de la Entidad Pública que corresponda, según el caso;

En caso de alumbramiento de la esposa o concubina de la persona trabajador, sin perjuicio de lo establecido en la presente Ley, éste tendrá derecho a solicitar dos licencias consecutivas. Y por urgencia dependiendo del caso en particular, podrá solicitar hasta tres licencias consecutivas.

I. Para las comisiones que le sean conferidas a la persona trabajadoras por el sindicato al que pertenece, siempre que no afecte al servicio, a juicio del Titular de la Dependencia;

II. Por enfermedades profesionales durante todo el tiempo que sea necesario para el restablecimiento del trabajador, en la inteligencia de que su reingreso y la indemnización que le corresponda, en su caso, se ajustarán a lo dispuesto por la Ley en materia de Seguridad Social correspondiente y por la Ley Federal del Trabajo, y

III. Por enfermedades no profesionales, a juicio de los médicos certificados por la Administración Pública, por conducto de la Secretaría de Salud de la Cuidad de México:

a) Si la persona trabajadora tiene por lo menos seis meses de servicio, hasta quince días con sueldo íntegro; hasta quince días más con medio sueldo y hasta un mes más sin goce de sueldo;

b) A los que tengan de cinco a diez años de servicios, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro; hasta treinta días más con medio sueldo y hasta sesenta días más sin sueldo, y

c) A los que tengan más de diez años de servicios, hasta cuarenta y cinco días con sueldo íntegro; cuarenta y cinco más con medio sueldo y noventa más sin sueldo, salvo en casos especiales que por dictamen médico sean necesario más tiempo.

Concluidos los términos anteriores, sin que la persona trabajadora, que se encuentre en el caso respectivo, haya reanudado sus labores, las entidades públicas turnarán el caso al Tribunal de Justicia Laboral para que resuelva lo conducente conforme a la Ley.

Los cómputos de los términos anteriores se harán por servicios continuos o cuando, de existir una interrupción en la prestación de los servicios, no sea mayor de seis meses.

Podrán gozar de la franquicia señalada en esta fracción de manera continua o discontinúa, una sola vez cada año, contando a partir del momento en que tomaron posesión de su puesto.

TÍTULO QUINTO
DE LA SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

CAPÍTULO PRIMERO
DE LA SUSPENSIÓN

Artículo 58. La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador, no significa la terminación de la relación laboral.

Artículo 59. Son causas de suspensión de los efectos del nombramiento de una persona trabajadora, las siguientes:

I. Los casos de delitos que ameriten prisión preventiva oficiosa o se haya dictado esa medida cautelar a petición del Ministerio Público, procediendo la suspensión inmediatamente que el órgano jurisdiccional, notifique a los titulares de las dependencias a que se refiere la presente Ley, dicha suspensión comenzará a surtir efectos desde el día en que se haya dictado esa medida.

   Esta suspensión tendrá vigencia hasta la fecha en que se compruebe ante el titular de la dependencia que se ha ordenado la libertad por resolución judicial firme o ejecutoria.

   En caso que se dicte sentencia absolviendo a la persona trabajadora, tendrá derecho a su reinstalación inmediata y su antigüedad no se verá afectada.

   Si durante el proceso, la persona trabajadora obtiene la libertad, al conseguir un beneficio en términos de lo previsto en el Código Nacional de Procedimientos Penales, será reinstalada en su empleo exceptuándose los casos en que se le imputen la comisión de delitos de robo, fraude, peculado,

violación, homicidio intencional, lesiones que pongan en peligro la vida, u otros de igual naturaleza grave; en caso de que se dicte sentencia ejecutoria firme absolviendo a la persona trabajadora, su reinstalación será automática;

II. Las personas trabajadoras que tengan encomendados el manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión, en tanto se efectúa la investigación correspondiente y se resuelve sobre el caso; si la imputación fuere infundada, se le pagarán a la persona trabajadora los salarios que dejó de percibir;

III. Por tener tres faltas injustificadas no consecutivas, en término de 30 días la persona trabajadora podrá ser suspendido por el mismo número de días y notas desfavorables en su expediente;

IV. Por omisiones o mala conducta durante sus servicios y así lo acuerde el titular de la entidad respectiva, quien deberá oír en justicia previamente a la persona trabajadora afectada, en cuyo caso la suspensión podrá ser hasta de cinco días siempre y cuando haya sido amonestado por escrito en otra situación igual con anterioridad;

V. Por sanciones que imponga el Tribunal de Justicia Laboral de esta Ciudad, en los términos de la presente Ley, y

VI. En los casos de suspensión a que este precepto se contrae, no percibirá la persona trabajadora la remuneración que normalmente le corresponde, sino únicamente aquella correspondiente al treinta por ciento de su salario, con el objeto de garantizar su derecho al mínimo vital.

CAPÍTULO SEGUNDO
DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 60. La persona trabajadora de base al servicio de la Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, podrá ser despedida únicamente por causa justificada. En consecuencia, la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para la dependencia o demarcación territorial respectiva, surtirá efecto solamente en los siguientes casos:

I. Por renuncia o abandono de empleo, entendiéndose por esto último, para los efectos de esta Ley, la falta de la trabajadora a sus labores por más de tres días hábiles consecutivos, sin permiso o causa justificada;

II. Por conclusión del término o de la obra que hayan motivado el nombramiento, tratándose de trabajos temporales;

III. Por muerte de la persona trabajadora;

IV. Por incapacidad permanente de la persona trabajadora, ya sea física, psicológica, psíquica o mental, siempre que, en este caso y en el de la fracción anterior, la muerte o incapacidad no sean consecuencia del trabajo;

V. Cuando la persona trabajadora incurriere en faltas de probidad u honradez o actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus superiores o sus compañeros de trabajo, o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;

VI. Por destruir intencionalmente o imprudencia grave, edificios, obras, maquinaria instrumental, materias primas y demás objetos de importancia relacionada con su trabajo;

VII. Por cometer actos inmorales, notoriamente graves durante el trabajo;

VIII. Por revelar asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento, con motivo de su trabajo, o divulgar información de carácter reservado o confidencial en términos de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México;

IX. Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad de la dependencia, oficina o taller donde preste sus servicios o de las personas que en tales lugares se encuentren;

X. Por desobedecer reiteradamente sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores, dentro de las horas de trabajo y con relación al mismo;

XI. Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;

XII. Por pena de prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada;

XIII. Tener la persona trabajadora más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada, y

XIV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes en lo que a la persona trabajadora se

refiere.

Cuando la relación del trabajo sea superior a veinte años, sólo podrá reincidir por alguna de las causales señaladas en este artículo, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se podrá imponer a la persona trabajadora una corrección disciplinaria inferior, respetando los derechos que deriven de su antigüedad. La repetición de la falta grave, deja sin efecto la disposición anterior.

Artículo 61. La terminación de la relación laboral, imputables a los Poderes y Entes públicos de la Ciudad de México a que se refiere la presente Ley, procederá en los siguientes casos:

I. Por incurrir los funcionarios o titulares de los Poderes y Entes Públicos de la Ciudad de México, en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratos y otros análogos en contra de la persona trabajadora o de sus familiares;

II. Por reducir los salarios de las personas trabajadoras, sin justificación razonable y lógica procedente;

III. No pagar los salarios correspondientes en las fechas y lugares a que se refiere esta Ley;

IV. Despedir a las mujeres trabajadoras por el hecho de estar embarazadas, pertenecer a un estado civil determinado, o estar al cuidado de hijos menores;

V. Despedir a las personas trabajadoras por actos que vulneren su derecho a la igualdad y no discriminación, con base en alguna de las categorías

sospechosas previstas en el parámetro de regularidad constitucional o en la Constitución local, y

VI. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores y que sean de consecuencia grave en perjuicio de las personas trabajadoras.

Artículo 62. En los casos a que se refiere el artículo anterior, se deberán pagar, en su caso, los salarios vencidos en los términos de la presente ley, así como tres meses de salario; veinte días por cada año de servicio; y la prima de antigüedad, independientemente del tiempo de servicio.

TÍTULO SEXTO
DEL SERVICIO DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

CAPÍTULO ÚNICO
DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Artículo 63. Se establece la carrera administrativa para las personas trabajadoras al servicio de la Administración Pública de esta Ciudad, con la finalidad de proporcionarle a la persona trabajadora la oportunidad de escalar a puestos superiores que les permitan elevar su nivel de vida y en consecuencia su productividad y profesionalismo dentro de la administración pública, actualizando los conocimientos y habilidades en su actividad.

Artículo 64. Para los efectos del artículo anterior, se constituirá la Comisión de Capacitación, Actualización y Adiestramiento que constarán de cinco personas representantes de las dependencias de la Administración Pública y de sus demarcaciones territoriales y tres de la representación sindical. Dicha Comisión

dependerá de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México.

Los nombramientos correspondientes a la Administración Pública de esta Ciudad y de sus demarcaciones territoriales, será realizado por las personas titulares de las mismas. La representación sindical deberá designarse en términos de los estatutos de los sindicatos reconocidos por el Tribunal de Justicia Laboral, debiéndose realizar una reunión cooperativa de trabajo, para su debido cause y designación.

En el caso de los órganos constitucionales autónomos y de las dieciséis demarcaciones territoriales, se deberá realizar una reunión cooperativa de trabajo, para la designación de sus representantes.

Las personas representantes, durarán en su cargo tres años, y podrán ser removidas o destituidas de su cargo, por acuerdo de la persona titular que los hayan designado.

Artículo 65. Las dependencias de la Administración Pública y de las demarcaciones territoriales, pondrán a disposición de la Comisión de Capacitación, Actualización y Adiestramiento, las instalaciones, mobiliario y el personal docente y administrativo necesario para cumplir con los programas que la misma formule.

Artículo 66. La Comisión de Capacitación, Actualización y Adiestramiento formularán programas de acuerdo a las necesidades de cada dependencia o varias de ellas, observando siempre los siguientes objetivos:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de la persona trabajadora en su actividad, así como proporcionarle capacitación sobre la ampliación de nuevas formas de trabajo;

II. Preparar a la persona trabajadora que le corresponda ocupar una vacante, o puesto de nueva creación, o cargo de confianza;

III. Prevenir enfermedades y riesgos de trabajo, e

IV. Incrementar la eficiencia y en general mejorar las aptitudes de la persona trabajadora.

Artículo 67. La Comisión de Capacitación, Actualización y Adiestramiento, formulará de común acuerdo su reglamento de trabajo, teniendo además las siguientes facultades:

I. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento;

II. Nombrar directores de los centros de capacitación y adiestramiento;

III. Vigilar que quienes impartan la capacitación y el adiestramiento, estén preparados profesionalmente en las ramas o actividades en que impartan sus conocimientos, y

IV. Gestionar ante el Tribunal de Justicia Laboral el registro de las constancias respectivas de los conocimientos impartidos a las personas trabajadoras.

Artículo 68. La capacitación o adiestramiento deberá impartirse a la persona trabajadora durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que desee capacitarse en actividades distintas a las de su dependencia o departamento, en cuyo supuesto la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 69. Las personas trabajadoras a quienes se le impartan la capacitación o adiestramiento están obligadas a:

I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento y cumplir los programas respectivos, y

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitud que sean requeridos.

Artículo 70. La Comisión de Capacitación, Actualización y Adiestramiento, vigilará que se expida a las personas trabajadoras constancia escrita de la capacitación adquirida, debiendo enviar copia a la dependencia encargada del control de personal. La capacitación y adiestramiento será voluntaria para la persona trabajadora; se le podrá exigir solo en caso de ineficiencia en el cargo que desempeña, previa comprobación, o por cambios en los sistemas y programas de trabajo.

Artículo 71. Para ser persona integrante de la Comisión de Capacitación, Actualización y Adiestramiento, deberán reunir los siguientes requisitos:

I. Ser de nacionalidad mexicana, en pleno goce de sus derechos;

II. Tener licenciatura y estudios de posgrado relacionados con la capacitación de servidores públicos;

III. Tener una experiencia de tres años en áreas de pedagogía y adiestramiento;

IV. Ser mayor de veintiún años; y

V. No haber sido condenado por delitos dolosos.

Recibirán el salario que determinen los titulares que los hayan designados, mismo que se ajustará a los términos previstos en la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente de la Ciudad de México y en el Presupuesto de Egreso respectivo.

TÍTULO SÉPTIMO
DE LA PROMOCIÓN Y ASCENSO EN LA RELACIÓN LABORAL

CAPÍTULO ÚNICO
DEL ESCALAFÓN

Artículo 72. Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada dependencia, conforme a las bases establecidas en este Título, por efectuar las promociones de ascenso de las personas trabajadoras.

Al efecto, se constituirá una Comisión de Escalafón que constará de cinco personas representantes de las dependencias de la Administración Pública y de sus demarcaciones territoriales, y tres de la representación sindical. Dicha Comisión dependerá de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México.

Los nombramientos correspondientes a la Administración Pública de esta Ciudad y de sus demarcaciones territoriales, será realizado por las personas titulares de las mismas. La representación sindical deberá designarse en términos de los estatutos de los sindicatos autorizados por el Tribunal de Justicia Laboral, debiéndose realizar una reunión cooperativa de trabajo, para su debido cause y designación.

En el caso de los órganos constitucionales autónomos y de las dieciséis demarcaciones territoriales, se deberá realizar una reunión cooperativa de trabajo, para la designación de sus representantes.

Artículo 73. Las personas trabajadoras de las dependencias de la Administración Pública y de las demarcaciones territoriales, podrán ascender a la categoría inmediata superior, en los siguientes supuestos:

I. Siempre que hubiere una vacante definitiva;

II. Cuando, tratándose de vacantes temporales, excedan de seis meses, o

III. Mediante dictamen favorable de la Comisión de Escalafón.

Artículo 74. La Comisión de Escalafón tomará en cuenta los siguientes factores:

I. Los conocimientos: La posesión de los principios teóricos y prácticos o título legalmente expedido que se requiera para el desempeño del puesto respectivo;

II. La aptitud: La suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para efectuar una actividad determinada;

III. La antigüedad: El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente, y

IV. La disciplina y la puntualidad.

Artículo 75. Las vacantes que se presenten en los puestos de base o categoría de nueva creación, se cubrirán por escalafón, y dado el caso, mediante concurso, teniendo derecho a concursar las personas trabajadoras de la categoría inmediata que tengan cuando menos seis meses en dicha plaza.

Artículo 76. Los puestos de última categoría, disponibles una vez corridos los escalafones con motivo de las vacantes que ocurrieren, serán cubiertos por los titulares de las dependencias a propuesta del sindicato correspondiente. Cuando la vacante temporal sea menor de seis meses, no se moverá el escalafón y el titular de la dependencia nombrará libremente al empleado interino que deba cubrirla.

Artículo 77. Siempre que surja una vacante definitiva o temporal mayor de seis meses, o puestos de nueva creación, los Titulares de las dependencias respectivas lo harán del conocimiento de la Comisión de Escalafón, la que desde luego procederá a boletinarla, empleando los medios más eficaces para que los trabajadores se enteren de la existencia de la plaza vacante o puesto de nueva creación, y los que ocupen las de categorías inmediatas inferiores, ocurran a solicitarla ante la Comisión de Escalafón.

Artículo 78. La Comisión de Escalafón se reunirá tantas veces cuantas fueran necesarias para resolver sobre los ascensos de las personas trabajadoras, sujetando su actuación a las siguientes bases:

I. Inmediatamente que se reciba aviso de existir una vacante que llene los requisitos señalados en esta Ley, procederá a boletinar la plaza, señalando un término no mayor de seis días hábiles para que los aspirantes acudan a solicitarla;

II. Transcurrido el término, y en caso de que fueren dos o más los interesados, solicitará de la entidad pública respectiva, los expedientes de los aspirantes;

expedientes que deberán entregarse por el área de Recursos Humanos correspondiente, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la solicitud;

III. Recibidos los expedientes, citará a los aspirantes dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a un examen de oposición;

IV. Practicado el examen y con vista de los expedientes emitirá su dictamen favorable respecto a la persona que haya demostrado mayores derechos en la evaluación respectiva para ocupar la plaza boletinada. El dictamen se comunicará a la dependencia Administración Pública o a la demarcación territorial respectiva, para los efectos de expedición del nombramiento, y

V. Las personas aspirantes inconformes con el dictamen de la Comisión de Escalafón, podrán ocurrir al Tribunal de Justicia Laboral en un plazo no mayor de ocho días hábiles, de aquella en que se le hubiere notificado la resolución impugnada haciendo valer su derecho.

Artículo 79. El Tribunal de Justicia Laboral recibirá la impugnación, solicitará los expedientes del favorecido y del inconforme a la Comisión de Escalafón, quien deberá remitirlos dentro de las veinticuatro horas siguientes en que reciba la solicitud.

Llegados los expedientes, el Tribunal de Justicia Laboral dentro del tercer día citará a una audiencia en la que el inconforme y el favorecido aporten las pruebas que estimen pertinentes y expongan las razones que sus derechos convengan; el Tribunal, acto seguido, dictará resolución definitiva.

Artículo 80. El titular de la dependencia de la Administración Pública y de sus demarcaciones territoriales, respectivamente, una vez que reciba el dictamen del

Tribunal, dictará acuerdo a quien corresponda para que expida el nombramiento en favor de la persona que haya sido declarada elegida y se corra el escalafón.

Artículo 81. En los casos en que no existieran aspirantes de la categoría inmediata inferior, se procederá a boletinar la vacante en los casos de la categoría inferior siguiente.

Artículo 82. En los casos que ocurran vacantes temporales, por tratarse de empleados que hayan sido promovidos como personas trabajadoras de confianza o que se le concedan licencias sin goce de sueldo, estas plazas serán cubiertas por escalafón, pero dichos nombramientos se otorgarán con el carácter de provisionales, de tal modo que, si quien fue promovido u obtuvo la licencia en mención, reingresare al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa al escalafón, y la persona trabajadora provisional de la última categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para la institución pública de que se trate.

Artículo 83. Los requisitos que se establezcan para ocupar las plazas vacantes por escalafón, en ningún momento podrán ser superiores a los fijados en las disposiciones correspondientes, o en su defecto, en las funciones desempeñadas por la persona que ocupaba la plaza vacante.

Artículo 84. En caso de que de las dependencias de la Administración Pública de esta Ciudad y de sus demarcaciones territoriales o la representación sindical no hagan la designación de sus representantes de la Comisión de Escalafón, la designación la hará el Tribunal de Justicia Laboral en un término que no exceda de diez días.

Artículo 85. La Comisión de Escalafón expedirá un Reglamento conforme a las bases establecidas en este Título, el cual se formulará de común acuerdo por sus Titulares y el Sindicato respectivo.

Artículo 86. Las facultades, obligaciones, atribuciones, procedimientos y derechos de las Comisiones de Escalafón y de sus organismos auxiliares en su caso, quedarán especificadas en los reglamentos y convenios, sin contravenir lo preceptuado en esta Ley.

Artículo 87. Las personas integrantes de la Comisión de Escalafón no percibirán salario por estas funciones, pudiendo ser removidos, por quien los haya designado, al momento de no cumplir eficazmente con las funciones para las que fueron nombrados.

Para ser integrante de la Comisión de Escalafón se deberán reunir los siguientes requisitos:

I. Ser de nacionalidad mexicana, en pleno goce de sus derechos;

II. Tener licenciatura;

III. Ser mayor de veintiún años; y

IV. No haber sido condenado por delitos dolosos.

TÍTULO SÉPTIMO
DE LA ORGANIZACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS CONVENIOS LABORALES

CAPÍTULO PRIMERO
DE LA ORGANIZACIÓN COLECTIVA

Artículo 88. Sindicato es la asociación de personas trabajadoras, constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, orientado invariablemente su acción hacia mejores metas de justicia social. Lo anterior, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales.

No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho, salvo que sea necesaria para la construcción de una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades de terceros.

Artículo 89. Todas las personas trabajadoras de base tendrán derecho a sindicalizarse libremente.

Artículo 90. Podrán existir pluralidad de sindicatos en la Administración Pública de la Ciudad de México y en las demarcaciones territoriales, para tales efectos el Tribunal de Justicia Laboral, otorgará reconocimiento al mayoritario.

Artículo 91. En cada demarcación territorial, sólo habrá un sindicato. En caso de que concurran varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal de Justicia Laboral otorgará el reconocimiento al mayoritario.

Artículo 92. Para la constitución de un sindicato y para su reconocimiento, bastará con que esté integrado por la mayoría de los trabajadores pertenecientes a la dependencia de la Administración Pública o la Alcaldía conducente, no pudiendo registrarse ningún sindicato con menos de cincuenta personas trabajadoras.

Artículo 93. Para que los sindicatos de las personas trabajadoras puedan representar a sus miembros ante las dependencias de la Administración Pública de la Ciudad de México y de las demarcaciones territoriales, a que se refiere esta Ley y ante el Tribunal de Justicia Laboral, será indispensable que cumplan con los siguientes requisitos:

I. Que sea el sindicato que agrupe a la mayoría de sus trabajadores, y

II. Que esté debidamente registrado ante el Tribunal de Justicia Laboral, para cuyo efecto remitirán a éste por duplicado, los documentos siguientes:

a) Acta de la Asamblea Constitutiva o copia de ella autorizada por la Directiva del Sindicato;

b) Estatutos internos del sindicato;

c) Lista de miembros que la integran debiendo contener: nombre, edad, categoría, salario, lugar y dependencia para la cual laboran y domicilio particular, y

d) Acta de la sesión de asamblea en que se haya elegido la Mesa Directiva del sindicato.

Artículo 94. El Tribunal de Justicia Laboral, al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces, que el peticionario cuenta con la mayoría de los trabajadores y que presentó la documentación correspondiente, en cuyo caso no podrá negar el registro respectivo.

Si el Tribunal de Justicia Laboral no resuelve a los sesenta días la solicitud de registro, los peticionarios pueden requerirlo para que dicte resolución

concediéndolo, y si no lo hace dentro de tres días siguientes a la presentación del requerimiento, se tendrá por hecho el registro, surtiendo todos los efectos legales y estado obligado dicho Tribunal, a expedir la constancia del registro dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 95. El registro de un sindicato se cancelará por disolución del mismo o cuando apareciere otro diverso que sea mayoritario. La cancelación podrá hacerse a solicitud de parte interesada. El Tribunal de Justicia Laboral, en los casos de conflicto entre los sindicatos que pretendan ser mayoría ordenará desde luego, el recuento correspondiente y resolverá de plano a quien otorga la representación de los trabajadores.

Artículo 96. Las personas trabajadoras de confianza no podrán formar parte de los sindicatos ni serán tomados en consideración en los recuentos para determinar la mayoría en caso de huelga o conflictos intergremiales. Cuando las personas trabajadoras sindicalizados desempeñen un puesto de confianza, quedarán suspendidas todas las obligaciones y derechos sindicales.

Artículo 97. Las personas trabajadoras podrán ser expulsados del sindicato al que pertenezcan, por su mala conducta, falta de solidaridad y otro motivo que amerite dicha sanción, expresamente establecida en los estatutos, llenándose todas las formalidades que para este efecto se requieran según el mismo ordenamiento.

La exclusión de un miembro del sindicato solo podrá dictarse previo acuerdo de las dos terceras partes del total de los miembros de cada sindicato, previa defensa del acusado en asamblea que sea convocada expresamente para conocer de la expulsión.

La expulsión de un miembro del sindicato no estará vinculada bajo ninguna circunstancia con la conclusión de la relación laboral con la dependencia de la Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales.

Artículo 98. Son obligaciones de los sindicatos:

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

II. Comunicar a éste, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurran en cargos directivos, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran sus ordenamientos internos;

III. Facilitar las labores del Tribunal de Justicia Laboral en los conflictos que se tramiten ante el mismo, ya sea del sindicato o de sus miembros, proporcionando la cooperación que se requiera, y

IV. Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades públicas y ante el Tribunal de Justicia Laboral por sí, o a través de apoderados o asesores cuando así lo soliciten.

Artículo 99. Queda prohibido a los sindicatos:

I. Hacer propaganda con carácter religioso;

II. Ejercer el comercio, excepto cuando organicen y administren cooperativas de consumo para sus agremiados;

III. Usar la violencia física o moral con las personas trabajadoras para obligarlos a que se sindicalicen;

IV. Fomentar actos delictuosos contra las personas o propiedades, y

V. Adherirse a centrales obreras o campesinas. No quedan comprendidos en la prohibición de esta fracción los simples votos de simpatía hacia los movimientos realizados por dichas organizaciones, siempre que no vayan contra el orden público.

Artículo 100. Las directivas de los sindicatos serán responsables con éstos y respecto de terceras personas, en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común.

Artículo 101. Los actos realizados por las directivas de los sindicatos obligan a éstos civil y laboralmente, siempre que hayan actuado dentro de sus facultades.

Artículo 102. Los sindicatos podrán disolverse:

I. Por fenecer el término de duración fijado en sus estatutos internos;

II. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran, reunidos en asamblea general, y

III. Porque deje de reunir los requisitos señalados en los términos de la presente Ley.

Artículo 103. Los sindicatos podrán pertenecer a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados, Municipios e Instituciones Descentralizadas de carácter Estatal de la República Mexicana.

Artículo 104. Todos los conflictos que surjan entre los sindicatos, serán resueltos por el Tribunal de Justicia Laboral, a petición de parte interesada.

Artículo 105. Las remuneraciones que se paguen a los directivos de los sindicatos y en general los gastos que origine el funcionamiento de éstos, serán cubiertas por los miembros mediante cuotas sindicales que se establecerán en sus estatutos internos.

CAPÍTULO SEGUNDO
DE LOS CONVENIOS LABORALES

Artículo 106. El convenio laboral es el documento legal suscrito entre la dependencia Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales y sus sindicatos, mismo que deberá contemplar los incrementos salariales, prestaciones socioeconómicas y modificaciones a las condiciones generales de trabajo.

Su revisión será anual, con el objetivo de verificar el cumplimiento de las cláusulas de la relación laboral, e incluso para analizar las posibles mejoras de las condiciones laborales.

Artículo 107. En los convenios laborales no podrán pactarse condiciones menos favorables para las personas trabajadoras, que las contenidas en esta Ley, los convenios suscritos con anterioridad, y respetando los derechos y libertades que en materia laboral reconoce el parámetro de regularidad constitucional y la Constitución local.

Artículo 108. Los convenios laborales deberán celebrarse por escrito, por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y depositando copia ante el Tribunal de Justicia Laboral.

TÍTULO NOVENO
DE LA HUELGA

CAPÍTULO ÚNICO
DE LAS DISPOSICIONES GENERALES Y DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

Artículo 109. Huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de personas trabajadoras y decretadas en la forma y términos que esta Ley establece.

Artículo 110. Para los efectos de este capítulo, los sindicatos de las personas trabajadoras son coaliciones permanentes.

Artículo 111. Declaración de huelga es la manifestación de la mayoría de los trabajadores de una dependencia de la Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, para suspender las labores si los titulares no acceden a sus demandas o peticiones.

Artículo 112. Las personas trabajadoras podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de la dependencia Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, siempre y cuando tengan los siguientes objetivos:

I. Obtener mejores condiciones de trabajo y mayores prestaciones socio-económicas;

II. Para lograr de ellas la celebración de Convenios Laborales y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia;

III. Exigir la revisión de los salarios anualmente, y

IV. Porque se violen sistemáticamente los derechos y libertades reconocidas en el “parámetro de regularidad constitucional”, en la Constitución local y en la presente Ley.

Artículo 113. Para declarar una huelga se requiere:

I. Que se ajuste a los términos previstos en el artículo 112 de esta Ley, y

II. Que sea declarada cuando menos por las dos terceras partes de las personas trabajadoras que presten sus servicios en alguna dependencia de la dependencia Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, en donde se decrete la suspensión del trabajo.

Artículo 114. Antes de suspender labores, los sindicatos o las personas trabajadoras deberán presentar ante el Tribunal de Justicia Laboral, por duplicado, su pliego de peticiones con las copias del acta de la Asamblea en que se haya acordado declarar la huelga, señalando el día y la hora en que se suspenderán las labores si no son satisfechas sus demandas.

Esta comunicación deberá entregarse al titular de la dependencia de la dependencia Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, cuando menos diez días antes de la suspensión.

Artículo 115. El Tribunal de Justicia Laboral, una vez recibido el escrito correspondiente y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al titular de la dependencia Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, para que conteste en un término de tres días hábiles a partir de la notificación.

Artículo 116. Si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el artículo 114 de la presente Ley, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, loas personas trabajadoras podrán suspender las labores en la fecha indicada en el pliego de peticiones o escrito anexo, colocando las banderas que simbolizan la huelga.

No podrá estallarse una huelga si no se ha verificado previamente una audiencia de conciliación en el Tribunal de Justicia Laboral con apoyo del Centro de Conciliación del Gobierno de la Ciudad de México, ni podrá estallarse antes de los diez días siguientes a la entrega del emplazamiento a la dependencia Administración Pública de la Ciudad de México o de la demarcación o demarcaciones territoriales afectadas.

Si la representación de las personas trabajadoras no asiste a la audiencia conciliatoria, no correrá el plazo para el estallamiento de la huelga. Si la representación de la dependencia Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales emplazadas no asiste, el Tribunal de Justicia Laboral dictará las medidas que estime conveniente para lograr su comparecencia.

Las personas trabajadoras podrán diferir por una sola vez el estallamiento de la huelga. Ambas partes de común acuerdo lo podrán diferir las veces que convengan.

Artículo 117. Si la suspensión de labores se efectúa antes del plazo señalado para el estallamiento, el Tribunal, de oficio, declarará que no existe el estado de huelga y fijará a los trabajadores un plazo de 24 horas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen, terminará su relación laboral sin responsabilidad para la dependencia Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales de que se trate, salvo el caso de fuerza mayor o error no imputable a las personas trabajadoras.

Artículo 118. El Tribunal de Justicia Laboral declarará ilegal la huelga cuando las personas trabajadoras realicen actos de violencia contra personas, oficinas de la dependencia Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, contra personas trabajadoras o terceros, decretando la terminación de la huelga y de la relación laboral de quienes sean responsables de tales actos dictando las medidas que estime convenientes para la reanudación inmediata de las labores.

Artículo 119. La huelga será calificada de existente o inexistente por el Tribunal de Justicia Laboral. Esta calificación se hará por oficio o a petición de parte, dentro de las setenta y dos horas siguientes al movimiento del estallamiento previa audiencia con las partes y una vez recibidas las pruebas que en relación a esta cuestión se ofrezcan.

La huelga sólo podrá ser declarada inexistente si no tiene por objeto alguno de los señalados en el artículo 114 de esta Ley, o si no se han cumplido los requisitos de forma a que este mismo ordenamiento se refiere para el procedimiento previo para su estallamiento, o si no se sostiene por la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios en la dependencia Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, afectada.

Esta mayoría será cuando menos determinada por las dos terceras partes de las personas trabajadoras y mediante recuento que verificará el Tribunal de Justicia Laboral en la forma y términos que establece la Ley Federal del Trabajo.

Si el Tribunal de Justicia Laboral declara la inexistencia de la huelga:

I. Fijará a las personas trabajadoras un término de 24 horas para que reanuden su trabajo;

II. Los apercibirá de que, si no acatan la resolución, terminarán los efectos de su nombramiento, salvo causa justificada, y declarará que la dependencia no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para nombrar nuevas personas trabajadoras, y

III. Dictará las medidas que estime convenientes para la reanudación del trabajo.

Artículo 120. La huelga será declarada ilegal y delictuosa cuando se decrete en contravención a lo establecido en el parámetro de regularidad constitucional y en la Constitución local, o la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o propiedades de las dependencias Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales. Esta declaración tendrá los efectos que establece la presente Ley.

Artículo 121. En tanto no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, las dependencias de la Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, el Tribunal de Justicia Laboral y las autoridades civiles y militares, deberán respetar el derecho ejercitado por las personas trabajadoras, dándoles las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten.

Artículo 122. La huelga terminará, por alguno de los siguientes supuestos:

I. Por convenio de las partes;

II. Por resolución de la Asamblea de las personas trabajadoras del sindicato respectivo, tomando el acuerdo de las dos terceras partes cuando menos;

III. Por resolución arbitral del Centro de Conciliación del Gobierno de la Ciudad de México;

IV. Por declaración de inexistencia;

V. Por allanamiento de la dependencia Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, en la que se decretará el estado de huelga;

VI. Por perder el respaldo de la mayoría de las personas trabajadoras de la dependencia Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, y

VII. Por laudo dictado por el Tribunal de Justicia Laboral, si los trabajadores someten el conflicto a su decisión, mediante el procedimiento correspondiente.

Artículo 123. Si las partes designan un árbitro para dictar el laudo que ponga fin a la huelga, aquél podrá ordenar la realización de cuanta diligencia estime necesaria para conocer los motivos del conflicto y fundamentar su resolución.

Artículo 124. Si el Tribunal de Justicia Laboral es el facultado para resolver el fondo del conflicto, citará a las partes en un término de cinco días a una audiencia, en donde serán oídas, ofrecerán y desahogarán las pruebas que estimen convenientes y se refieran a los hechos que dieron origen al conflicto y alegarán; el Tribunal podrá ordenar cuanta diligencia crea conveniente para conocer los motivos del conflicto y fundamentar su resolución.

Artículo 125. El laudo que ponga fin a una huelga determinará la imputación del conflicto. Sólo si éste es imputable a la dependencia Administración Pública de la

Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales donde la huelga se decretó, se le condenará al pago de los salarios caídos.

Artículo 126. Antes de estallar la huelga, el Tribunal de Justicia Laboral, escuchando a las partes, fijará y designará el número de las personas trabajadoras que se estime indispensable para continuar en sus labores, para que persistan aquellos servicios cuya suspensión pueda dañar irreparablemente las instalaciones, o se pueda perjudicar la estabilidad de las instituciones, o pueda significar un peligro para la salud y seguridad ciudadana.

El Tribunal de Justicia Laboral podrá dictar las medidas que estime necesarias para que se presten este tipo de servicios, quedando obligados las personas trabajadoras designadas a realizarlos.

TÍTULO DÉCIMO
DE LOS RIESGOS PROFESIONALES
Y LAS ENFERMEDADES NO PROFESIONALES

CAPÍTULO ÚNICO
DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 127. La responsabilidad de las dependencias de la Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales por los riesgos profesionales que sufran las personas trabajadoras a su servicio, se regirán por las disposiciones previstas en la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 128. Las licencias que con este motivo se concedan, así cuando se trate de enfermedades no profesionales, se estará a lo dispuesto en el artículo 57 de esta Ley.

TÍTULO DÉCIMO PRIMERO
DE LA JUBILACIÓN Y DE LAS PENSIONES POR VEJEZ Y MUERTE

CAPÍTULO PRIMERO
GENERALIDADES

Artículo 129. El derecho a la jubilación y a la pensión por vejez o muerte, nace cuando la persona trabajadora, el cónyuge, sus hijos, o a falta de éstos, concubina o concubino, se encuentren en los supuestos consignados en esta Ley y satisfagan los requisitos que la misma señala.

Las personas trabajadoras que teniendo derecho a una jubilación o a una pensión por vejez, llegasen a fallecer, sus personas beneficiarias tendrán derecho a recibir la pensión por muerte, mediante los requisitos y procedimientos que señala esta Ley.

Artículo 130. Toda persona trabajadora que cumpla con los requisitos para obtener su jubilación o pensión por vejez, así como las personas beneficiarias que cumplan con los requisitos para obtener la pensión por muerte, de acuerdo al orden establecido en el artículo 148, podrán solicitar la prejubilación o prepensión al titular de recursos humanos u órgano administrativo correspondiente.

Toda fracción de más de seis meses de servicios, se considerará como año completo para los efectos del otorgamiento de la jubilación.

Artículo 131. La prejubilación o prepensión se entenderá como la separación de las labores de la persona trabajadora que cumple con los requisitos para jubilarse o pensionarse, en el que se pagará el ciento por ciento del sueldo y quinquenio mensuales en el caso de jubilación o en su caso el porcentaje que corresponda tratándose de pensión.

La prepensión por muerte, se entenderá como el derecho de las personas beneficiarios a la continuidad inmediata después del fallecimiento de la persona trabajadora jubilada o pensionada, del pago de las percepciones que le eran cubiertas o en su caso, de los que, no teniendo dicha calidad, hayan cumplido con los requisitos que la ley establece para obtener su derecho de jubilación o pensión por vejez.

Los pagos a que se refieren los párrafos anteriores, se realizarán a partir del momento en que sea otorgada la prejubilación o prepensión por vejez o muerte y hasta el momento en que surta efectos la publicación del decreto de jubilación, pensión por vejez o pensión por muerte en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

Artículo 132. El tiempo que dure la prejubilación o prepensión por vejez no se computará para efectos de antigüedad de la persona trabajadora. Cuando ocurra el supuesto establecido en el artículo 155 de la presente Ley, se computará excepcionalmente, sólo que la no aprobación se dé por causas imputables a la dependencia de la Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, donde prestó los servicios.

Artículo 133. El Congreso de la Ciudad de México, por conducto del Pleno, deberá otorgar la partida presupuestal respectiva que dé cumplimiento al régimen de pensiones o jubilaciones en esta Ciudad, atendiendo a los criterios previstos en la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente de la Ciudad de México.

Artículo 134. La edad y el parentesco de las personas trabajadoras con sus familiares, se acreditarán en los términos previstos en la Legislación de la materia aplicable.

Artículo 135. Cuando una persona trabajadora a quien se haya otorgado una jubilación o pensión regrese al servicio, tendrá derecho a que se le pague la remuneración que corresponda al servicio que desempeñe, suspendiéndole en tanto los efectos de pago de su pensión o jubilación, la cual se renovará en sus términos cuando vuelva a separarse del cargo, empleo o comisión que suspendió el pago de su pensión o jubilación.

Artículo 136. Para efecto de garantizar la veracidad y transparencia de la información de la personas trabajadora que solicite, en términos de esta ley, su pensión o jubilación, se establece el Registro de Antigüedad Laboral, que estará a cargo de la Oficialía Mayor o equivalente de cada uno de las dependencias de la Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, y el cual contendrá, entre otra información, la relacionada con el sueldo, antigüedad y puesto, por cada ente público en el que haya laborado la persona trabajadora solicitante.

Los titulares de las oficialías mayores o equivalentes de las dependencias de la Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, estarán obligados a compartir entre sí, la información del Registro de Antigüedad Laboral a su cargo, y a expedir, bajo su más estricta responsabilidad, las constancias que le sean solicitados por los entes públicos.

El expediente de jubilación o pensión, observará el siguiente procedimiento:

I. La persona trabajadora deberá presentar su solicitud de pensión o jubilación ante la Oficialía Mayor o su equivalente del ente público ante el cual realice su trámite;

II. La Oficialía Mayor o su equivalente de la dependencia de la Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, deberá

integrar el expediente con la solicitud y demás documentación con que cuente en sus archivos, y en el Registro de Antigüedad Laboral, relacionada con dicha persona trabajadora;

III. Integrado el expediente, el titular de la Oficialía Mayor o su equivalente de la dependencia de la Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, bajo su absoluta responsabilidad, una vez comprobado que la persona trabajadora cumple con todos los requisitos de esta Ley para acceder a su pensión o jubilación, emitirá dictamen favorable en un plazo no mayor a 30 días hábiles.

Dicho dictamen además de estar debidamente fundado y motivado, deberá contener por lo menos el nombre de la persona trabajadora, su antigüedad, el salario base de la pensión, las dependencias de la Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales y los periodos en los cuales prestó sus servicios;

IV. Para el caso de que la persona trabajadora no cumpla con los requisitos para que se le conceda la pensión, la Oficialía Mayor o su equivalente de la dependencia de la Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales que corresponda, rechazará la solicitud respectiva de la persona trabajadora y le notificará personalmente;

V. El dictamen deberá publicarse en la página de Internet del Gobierno de la Ciudad de México, con el objeto de darle publicidad, así como en la página oficial de la dependencia de la Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, en donde la persona trabajadora haya prestado en último término sus servicios, y

VI. La dependencia de la Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, deberán solicitar la autorización de la jubilación o pensión a la autoridad competente en materia de seguridad social, y solicitará a la titular de la Jefatura de Gobierno, su publicación en la Gaceta Oficial de la Cuidad de México.

Artículo 137. Si alguna persona trabajadora hubiere acumulado los años requeridos para obtener su jubilación o pensión, tendrá derecho a que se le otorgue, correspondiendo la obligación de pago al último ente público en el que prestó sus servicios.

Para efectos del párrafo anterior, sólo se computarán los años de servicio laborados en la dependencia de la Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, en el que se tramite o solicite la jubilación, siempre y cuando se acredite que al menos el cincuenta por ciento del periodo de antigüedad que manifieste en su solicitud, se haya laborado en dicha dependencia o demarcación territorial.

Las personas trabajadoras no están obligadas a tramitar su pensión o jubilación, aun habiendo cumplido con los requisitos establecidos en la presente Ley, por lo que podrán seguir prestando sus servicios hasta en tanto decidan realizar el trámite en forma voluntaria.

Artículo 138. Si por cualquier motivo llegare a desaparecer alguna dependencia de la Administración Pública de la Ciudad de México o demarcación territorial, deberán preverse los mecanismos necesarios para que la persona trabajadora siga disfrutando o llegue a disfrutar de los beneficios de la pensión o jubilación.

Artículo 139. Las personas trabajadoras están exentas de toda cotización en lo referente a jubilación y pensiones.

CAPÍTULO SEGUNDO
DE LA JUBILACIÓN

Artículo 140. Tienen derecho a la jubilación las personas trabajadoras con treinta años de servicios, en los términos de esta Ley, una vez cumplidos sesenta años de edad.

Artículo 141. La jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al promedio de la cantidad percibida como sueldo en los sesenta meses anteriores a la fecha que ésta se conceda y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquel en que la persona trabajadora haya disfrutado el último sueldo por haber solicitado su baja en el servicio.

El monto máximo de la jubilación posible será el equivalente a cuarenta y cinco mil pesos mensuales.

Artículo 142. Para determinar la cuantía del sueldo de jubilación se tomará en cuenta únicamente el empleo de mayor jerarquía si la persona trabajadora disfruta de dos o más, debiéndose incluir también los quinquenios.

Tratándose de antigüedad ésta se contará a partir del primer empleo que tuvo la persona trabajadora.

CAPÍTULO TERCERO
DE LA PENSIÓN POR VEJEZ

Artículo 143. Tienen derecho a la pensión por vejez los trabajadores que habiendo cumplido sesenta años de edad, tuviesen veinte años de servicios.

Artículo 144. Toda fracción de más de seis meses de servicios se considerará como año completo para los efectos del otorgamiento de la pensión.

Artículo 145. El monto de la pensión por vejez se calculará aplicando al promedio de la cantidad percibida como sueldo en los cinco últimos años anteriores a la fecha que ésta se conceda, los porcentajes que especifica la tabla siguiente:

I. 20 años de servicios, 53%;
II. 21 años de servicios, 55%;
III. 22 años de servicios, 60%;
IV. 23 años de servicios, 65%;
V. 24 años de servicios, 70%;
VI. 25 años de servicios, 75%;
VII. 26 años de servicios, 80%;
VIII. 27 años de servicios, 85%;
IX. 28 años de servicios, 90%; o
X. 29 años de servicios, 95%.

Artículo 146. La pensión por vejez en ningún caso podrá ser inferior al doble del salario mínimo vigente que corresponda en el momento de otorgar la pensión, ni superior a cuarenta y cinco mil pesos mensuales.

A las personas trabajadoras que perciban una remuneración superior al salario mínimo, la pensión que se les otorgue no excederá del 95 por ciento de su sueldo.

Artículo 147. El derecho al pago de la pensión por vejez comenzará a partir del día siguiente a aquel en que la persona trabajadora hubiese percibido el último sueldo por haber causado baja en el servicio.

CAPÍTULO CUARTO
DE LA PENSIÓN POR MUERTE

Artículo 148. Se otorgará pensión por muerte cuando fallezca la persona trabajadora jubilada o pensionada, o que, no teniendo esta calidad, haya cumplido con los requisitos que esta Ley establece para obtener el derecho a su jubilación o pensión por vejez, en el siguiente orden de personas beneficiarios:

I. A la esposa o esposo de la persona trabajadora fallecida;

II. A falta de los anteriores, los descendientes menores de dieciocho años de edad, o en estado de invalidez que les impida valerse por sí mismos o de hasta veinticinco años solteros, en etapa de estudios de nivel medio superior o superior de cualquier rama del conocimiento en planteles oficiales o con reconocimiento oficial, y

III. A falta de éstos a la concubina o concubinario de la persona trabajadora fallecida.

Artículo 149. Las personas beneficiarias de la persona trabajadora jubilada o pensionada que se encuentren en el supuesto del artículo anterior tendrán derecho a una pensión equivalente a la percepción que éstos venían percibiendo hasta antes de su fallecimiento.

En el caso de las personas beneficiarios de la persona trabajadora que al momento de su fallecimiento hubieran generado el derecho a una jubilación o pensión por vejez, tendrán derecho a percibir una pensión equivalente al porcentaje del sueldo que corresponda a los años de servicio prestados por la persona trabajadora en términos de esta Ley.

Dicha percepción dejará de otorgarse:

I. Hasta que la viuda o viudo, concubina o concubinario, contraigan matrimonio, se unan en concubinato o fallezcan;

II. Cuando los descendientes menores cumplan dieciocho años;

III. Cuando los descendientes en estado de invalidez fallezcan o desaparezca la causa de invalidez, y

IV. Cuando los descendientes mayores de dieciocho años solteros en etapa de estudios de nivel medio superior o superior, cumplan veinticinco años, contraigan matrimonio o dejen de estudiar.

Artículo 150. Tienen derecho a la pensión por muerte, la esposa o esposo de la persona trabajadora que haya desempeñado como policía en términos de la Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, cuando este haya perdido la vida en ejercicio de su deber o de alguna función específica relacionada con su trabajo y se acredite que la persona trabajadora fallecida no estaba inscrita en ninguna institución de seguridad social.

A falta de éstos los descendientes menores de dieciocho años de edad, a falta de estos, la concubina o concubino, de la persona trabajadora que a la fecha del fallecimiento dependieran económicamente de él.

Las personas beneficiarias que se encuentren en el supuesto anterior, tendrán derecho a percibir un porcentaje, en los siguientes términos:

I. Si la persona trabajadora tenía de 1 día a 5 años laborados, 50% del salario;

II. Si la persona trabajadora tenía de 5 años 1 día a 10 años laborados, 60% del salario;

III. Si la persona trabajadora tenía de 10 años 1 día a 15 años laborados, 70% del salario;

IV. Si la persona trabajadora tenía de 15 años 1 día a 20 años laborados, 80% del salario;

V. Si la persona trabajadora tenía de 20 años 1 día a 25 años laborados, 90% del salario; o

VI. Si la persona trabajadora tenía de 25 años 1 día y hasta antes de cumplir 30 años laborados, 95% del salario.

En el supuesto establecido en el presente artículo, las personas beneficiarias, de acuerdo al orden establecido, podrán gozar del derecho a la prepensión por muerte en términos del párrafo segundo del artículo 131 y demás disposiciones de la presente Ley.

CAPÍTULO QUINTO
DEL TRÁMITE DE LA JUBILACIÓN Y PENSIONES

Artículo 151. Cuando se reúnan los requisitos para obtener los derechos de la jubilación, pensión por vejez o pensión por muerte, para iniciar los trámites correspondientes la Oficialía Mayor o equivalente del ente público que corresponda, deberá integrar el expediente con los siguientes documentos:

I. Jubilación y pensión por vejez:

a) Constancia de antigüedad y de ingresos, expedida por el Titular del área encargada de Recursos Humanos u órgano administrativo equivalente señalando lo siguiente:

1. Nombre de la persona trabajadora;

2. Fecha de inicio y terminación del servicio;

3. Empleo, cargo o comisión;

4. Sueldo mensual;

5. Quinquenio mensual;

6. Cantidad y porcentaje que corresponda de acuerdo a la pensión o jubilación de la persona trabajadora, y

7. En su caso, el convenio elevado a laudo ante el Tribunal de Justicia Laboral, siempre que el mismo no reconozca derechos no adquiridos.

b) Solicitud por escrito de jubilación o pensión por vejez de la persona trabajadora, dirigida al titular de la dependencia de la Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales;

c) Dos últimos recibos de pago de la persona trabajadora;

d) Acta de nacimiento, la cual deberá coincidir con todos los documentos que se anexan dentro del expediente, sin que el hecho de no coincidir sea motivo para negar el derecho de la obtención de la jubilación o pensión;

e) Dos fotografías tamaño credencial;

f) Copia certificada de la identificación oficial;

g) Oficio que autoriza la prejubilación o prepensión por vejez; y

II. Pensión por muerte:

a) Copia simple de la publicación del decreto por el cual se concedió a la persona trabajadora la jubilación o pensión por vejez, en el supuesto de que se haya otorgado;

b) Copia certificada del acta de defunción de la persona trabajadora;

c) Solicitud por escrito de pensión por muerte de beneficiario o su representante legal dirigida al titular de la entidad correspondiente;

d) Dos últimos recibos de pago de la persona trabajadora fallecida;

e) Constancia de ingresos, expedida por el Titular de recursos humanos u órgano administrativo equivalente que contenga los siguientes datos:

1. Nombre de la persona trabajadora fallecida;
2. Fecha de inicio y terminación del servicio;
3. Empleo cargo o comisión;

4. Calidad de trabajador, jubilado o pensionado;
5. Sueldo mensual y quinquenio mensual, o cantidad mensual que percibía por concepto de pensión por vejez o jubilación según el caso, y
6. Fecha de publicación del decreto en el que se le concedió la jubilación o pensión por vejez, en su caso;

f) Copia certificada del acta de matrimonio;

g) Para el caso en que las personas beneficiarias de la persona trabajadora sean los hijos menores de 18 años de edad o en estado de invalidez que les impida valerse por sí mismos, o menores de 25 años solteros en etapa de estudios de nivel medio o medio superior, además de los documentos antes mencionados, deberán presentar según corresponda, lo siguiente:

1. Copia certificada del acta de nacimiento;

2. Copia certificada de la declaración que emita el Juez de lo Familiar relativa a la tutela de menores de 18 años o mayores incapaces;

3. Original de la constancia de invalidez expedida por institución pública de seguridad social o asistencia médica, tratándose de los descendientes en estado de invalidez que les impida valerse por sí mismos, y

4. Original de constancia de estudios, tratándose de los descendientes mayores solteros en etapa de estudios de nivel medio o superior de cualquier rama de conocimiento en planteles oficiales o con reconocimiento oficial.

h) Para el caso de que el beneficiario de la persona trabajadora sea el concubino o concubina además de los documentos señalados en los numerales 1, 2, 3, 4 y 5 del inciso e) de este artículo, deberá presentar copia certificada de la declaración de

herederos que emita la persona Juez Familiar en el que se reconozca el carácter de concubina o concubino; y

i) Para el caso de las personas beneficiarios de las personas trabajadoras de las Alcaldías, copia certificada del acuerdo emitido por su titular mediante el cual se le reconoce como beneficiario y se aprueba iniciar el trámite de la pensión por muerte.

Artículo 152. La Oficialía Mayor o equivalente del ente público que corresponda, deberá verificar que la persona trabajadora o las personas beneficiarios reúnan los requisitos para solicitar el otorgamiento de la jubilación, pensión por vejez o pensión por muerte.

En el caso de la jubilación o pensión por vejez o pensión por muerte, emitirá, en un plazo no mayor a quince días hábiles siguientes a la solicitud de la persona trabajadora o las personas beneficiarios de la pensión por muerte, el oficio mediante el cual se informa al jefe inmediato, a la persona trabajadora o persona beneficiario, el resultado de la solicitud de prejubilación o prepensión por vejez o prepensión por muerte, según corresponda, lo anterior previa revisión de los documentos que integran el expediente referido en la

Una vez otorgada la prejubilación o prepensión por vejez o prepensión por muerte e integrado debidamente el expediente, el titular de recursos humanos u órgano administrativo, lo remitirá, dentro de los diez días hábiles siguientes, a la Legislatura del Estado para que resuelva de conformidad con lo señalado en la

En el supuesto de la negativa del otorgamiento de la prejubilación o de la prepensión, los funcionarios referidos en el párrafo anterior, según el caso, emitirán acuerdo en el que funden y motiven la causa de la misma, el cual deberá ser notificado, en un plazo no mayor de diez días hábiles, a la persona trabajadora.

Artículo 152. La Oficialía Mayor o equivalente de la Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, o que corresponda, podrán citar a la persona trabajadora o personas beneficiarios para aclaraciones o bien solicitar toda la información que se requiera.

Los titulares de recursos humanos de la Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, que incumplan lo dispuesto por este Capítulo, podrán ser sancionados conforme a lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Artículo 153. Una vez que se haya resuelto de manera favorable el otorgamiento de la jubilación, pensión por vejez o pensión por muerte, se publicará el decreto correspondiente en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, para que surta sus efectos de notificación a la persona trabajadora, las personas beneficiarios y del área encargada de realizar el pago de la jubilación, pensión por vejez o pensión por muerte, según el caso, así como de todas y cada una de las prestaciones que con motivo de la terminación de la relación laboral se deriven.

Artículo 154. Cuando de la revisión del expediente a que se refiere este Capítulo, se desprenda la falta de información o de documentos para dar trámite a las jubilaciones y pensiones, la Oficialía Mayor o equivalente de la Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, podrá requerir su entrega al área correspondiente.

Artículo 155. Cuando no se apruebe la jubilación o pensión por vejez, emitirá acuerdo correspondiente, notificándolo en un plazo no mayor de diez días hábiles al titular de la Oficialía Mayor o equivalente Oficialía Mayor o equivalente de la Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, que corresponda, para que la persona trabajadora se reintegre a sus labores hasta solucionar el impedimento, quedando sin efectos la licencia prejubilatoria,

restableciéndose íntegramente la relación jurídico laboral para los fines de esta Ley, debiendo notificar además a los interesados.

TÍTULO DÉCIMO SEGUNDO
DE LAS PRESCRIPCIONES

CAPÍTULO ÚNICO
DE LAS PRESCRIPCIONES

Artículo 157. Las acciones que nazcan de esta Ley, de los nombramientos otorgados en favor de las personas trabajadoras, de los convenios, de las condiciones generales de trabajo y demás acuerdos favorables a las personas trabajadores, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en el presente capitulo.

Artículo 158. Prescribirán en un mes:

I. Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento hecho por error, contando el término a partir de la fecha en que el error sea conocido;

II. Las acciones de las personas trabajadoras para ejercitar el derecho a ocupar el puesto que haya dejado por accidente o por enfermedad, contando el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo, y

III. Las acciones de los funcionarios para suspender, dar por terminada la relación laboral o disciplinar a sus personas trabajadoras, contando el término desde que se haya dado la causa o aquel en que sean conocidas las faltas.

Artículo 159. Prescriben en dos meses:

I. En caso de despido o suspensión injustificada las acciones para exigir la reinstalación en el trabajo o la indemnización que la ley concede contados a partir del día en que sea notificado la persona trabajadora del despido o suspensión en su caso, y

II. En caso de supresión de plazas, las acciones para que se otorgue otra equivalente a la suprimida a partir de la fecha en que se comunique la supresión.

Artículo 160. Prescribirán en dos años:

I. Las acciones de las personas trabajadores para reclamar indemnizaciones por riesgos de trabajo;

II. Las acciones de las personas beneficiarios de las personas trabajadoras en los casos de muerte por riesgo de trabajo, y

III. Las acciones para ejecutar las resoluciones o sentencias del Tribunal de Justicia Laboral.

Los plazos para ejecutar las acciones a que se refieren las fracciones anteriores, correrán precisamente desde el día en que se determine la naturaleza del riesgo, y desde la fecha de la muerte de la persona trabajadora o desde que sea ejecutable la resolución dictada por el Tribunal de Justicia Laboral.

Artículo 161. La prescripción no surtirá efectos:

I. Cuando se trate de persona con discapacidad, siempre que se haya discernido su tutela conforme a la Ley, a menos que la prescripción hubiere comenzado contra sus causahabientes;

II. Cuando se trate de personas trabajadoras incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que, por alguno de los conceptos contenidos en esta Ley, se hayan hecho acreedores a la indemnización, y

III. Durante el tiempo que la persona trabajadora se encuentre privada de su libertad, siempre que haya sido absuelto por sentencia ejecutoria.

Artículo 162. La prescripción se interrumpe:

I. Con el inicio del procedimiento de prejudicial conciliatorio, ante el Centro de Conciliación y se reanudará en los términos previstos en la presente Ley;

II. Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante el Tribunal de Justicia Laboral, no siendo obstáculo para la interrupción que el Tribunal se declare incompetente;

III. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción, reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito, o por hechos indubitables, y

IV. Cuando se hagan gestiones por escrito ante la dependencia de la Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, de quien depende la persona trabajadora.

Artículo 163. Para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo. Cuando sea inhábil el último no se tendrá por completo el término para la prescripción, sino cumplido el primer día hábil siguiente.

TÍTULO DÉCIMO TERCERO
DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN

CAPÍTULO PRIMERO
DE LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL CENTRO

Artículo 164. El Centro de Conciliación se encargará de la conciliación previa a la demanda jurisdiccional en el orden burocrático local.

Dicho Centro se integrará y funcionará de la siguiente forma:

I. Se constituirá como Organismo Público Descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

   El Congreso de la Ciudad de México, a propuesta de la titular de la Jefatura de Gobierno deberá nombrar por las dos terceras partes de las diputadas y diputados presentes al titular de dicho Organismo Público Descentralizado;

II. Contará con cinco salas: para conciliar los conflictos labores de las personas trabajadoras del Poder Ejecutivo de la Ciudad de México; para conciliar los conflictos laborales de las personas trabajadoras del Poder Legislativo de la Ciudad de México; para conciliar los conflictos laborales de las personas trabajadoras del Poder Judicial de la Ciudad de México; para conciliar los conflictos laborales de las personas trabajadoras de las demarcaciones

territoriales; y para conciliar los conflictos laborales de las personas trabajadoras de los órganos constitucionales autónomos, y

III. Con el personal técnico especializado que considere su Ley orgánica, para de desarrollo eficaz y eficiente en la funciono conciliadora.

Artículo 165. Corresponde al Centro de Conciliación, las siguientes atribuciones:

I. Realizar la función conciliadora entre las personas trabajadoras y la Administración Pública de la Ciudad de México y su demarcación territorial, en términos del segundo párrafo de la fracción XX del artículo 123 de la Constitución Federal;

II. Poner en práctica el Servicio Profesional de Carrera en términos de la presente Ley;

III. Capacitar y profesionalizar a sus integrantes para que realice las funciones conciliadoras referidas en el párrafo anterior, y

IV. Las demás que prevea su Ley Orgánica.

Artículo 166. Su actuación se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en su Ley Orgánica respectiva.

El Centro tendrá un Órgano de Gobierno integrado por los titulares de las dependencias de la Administración Pública de la Ciudad de México y de sus demarcaciones territoriales, que se encargaran de salvaguardar el ejercicio pleno

de la autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Este Órgano se conformará como se prevea en la Ley Orgánica respectiva.

La conciliación que imparta deberá ajustarse al procedimiento contemplado en la presente Ley.

CAPÍTULO SEGUNDO
DEL PROCEDIMIENTO PREJUDICIAL DE CONCILIACIÓN

Artículo 167. Antes de acudir al Tribunal de Justicia Laboral las personas trabajadoras y las dependencias de la Administración Pública de la Ciudad de México y de las demarcaciones territoriales, deberán asistir al Centro de Conciliación, para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con excepción de aquellos supuestos que están eximidos de agotarla, conforme a lo previsto en esta Ley. La designación de Conciliadores se hará conforme a la Ley Orgánica del Centro de Conciliación.

La presentación del escrito de solicitud de conciliación ante el Centro de Conciliación, interrumpirá el plazo para la prescripción de las acciones previstas en la presente Ley.

Las notificaciones del procedimiento prejudicial se realizarán conforme a lo previsto al proceso laboral ante el Tribunal de Justicia Laboral, en cuanto a las reglas de práctica procesal o formal.

Artículo 168. La solicitud de conciliación deberá contener los siguientes datos:

I. Nombre, CURP, identificación oficial del solicitante, número de la persona trabajadora y dependencia de la Administración Pública de la Ciudad de México o demarcación territorial, a la que presta o prestaba sus servicios,

así como domicilio en la Ciudad de México, para recibir notificaciones en el procedimiento de conciliación prejudicial; el Centro facilitará los elementos y el personal capacitado a fin de asignarle un buzón electrónico al solicitante. En caso de que el solicitante no cuente con identificación oficial, podrá ser identificado por otros medios de que disponga el Centro;

II. Dependencia de la Administración Pública de la Ciudad de México, demarcación territorial o sindicato, a quien se citará para la conciliación prejudicial;

III. Domicilio oficial de la Administración Pública de la Ciudad de México, demarcación territorial o sindicato para notificar el inicio del procedimiento conciliatorio, y

IV. Objeto y hechos relevantes relacionados con la conciliación solicitada.

Los elementos aportados por las partes no podrán constituir prueba o indicio en ningún procedimiento administrativo o judicial.

La información aportada por las partes en el procedimiento de conciliación, no podrá comunicarse a persona o autoridad alguna, a excepción de la constancia de no conciliación y, en su caso, el convenio de conciliación que se celebre, en cuyo supuesto el Centro de Conciliación deberá remitir en forma electrónica al Tribunal de Conciliación y Arbitraje los documentos referidos, mismos que deberán contener los nombres y domicilios aportados por las partes, acompañando las constancias relativas a la notificación de la parte citada que haya realizado la Autoridad Conciliadora y los buzones electrónicos asignados.

El tratamiento de los datos proporcionados por los interesados estará sujeto a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y a la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México.

La persona solicitante será notificada de la fecha y hora para la celebración de la audiencia de conciliación o del acuerdo de incompetencia, al momento de presentar su solicitud. Para agilizar el procedimiento de conciliación, el solicitante podrá auxiliar al Centro de Conciliación para llevar a cabo la notificación de la audiencia de conciliación a la dependencia de la Administración Pública de la Ciudad de México, demarcación territorial o sindicato, a que se citará.

Artículo 169. El procedimiento de conciliación a que se refiere el presente título no deberá exceder de cuarenta y cinco días naturales. El Centro de Conciliación tomará las medidas conducentes para que sus actuaciones se ajusten a dicho plazo.

A efecto de que el personal encargado de realizar las notificaciones, actúe con eficiencia, eficacia e imparcialidad en el desempeño de sus funciones, El Centro de Conciliación definirá rutas de notificación con base en la ubicación y proximidad geográfica de los domicilios a los que deberán acudir, así como acorde con la urgencia de las notificaciones a efectuar; la asignación de las rutas se hará diariamente y de forma aleatoria.

Artículo 170. El procedimiento de conciliación se tramitará conforme a las reglas siguientes:

I. Se iniciará con la presentación de la solicitud de conciliación ante el Centro de Conciliación, firmada por el solicitante, con los datos señalados en el artículo 168 de la presente Ley;

II. El Centro de Conciliación podrá recibir las solicitudes de conciliación por comparecencia personal de los interesados, por escrito debidamente firmado, o en su caso, por vía electrónica mediante el sistema informático que para tal efecto se implemente;

III. El Centro de Conciliación auxiliará a los interesados que así lo soliciten para elaborar su petición. Deberán proporcionar asesoría jurídica de manera gratuita sobre sus derechos y los plazos de prescripción de los mismos, así como respecto de los procedimientos de conciliación y jurisdiccionales para solucionar los conflictos laborales;

IV. Al momento en que reciba la solicitud, el Centro de Conciliación, señalará día y hora para la celebración de una Audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes.

El citatorio se notificará personalmente al titular o a la oficina correspondiente de la dependencia de la Administración Pública de la Ciudad de México, de las demarcaciones territoriales o de los sindicatos, cuando menos con cinco días de anticipación a la audiencia, apercibiéndole que de no comparecer por sí o por conducto de su representante legal, o bien por medio de apoderado con facultades suficientes, se le impondrá una multa entre cincuenta y cien veces la Unidad de Medida y Actualización, y se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio;

V. Al recibir la solicitud de conciliación, el Centro de Conciliación le asignará un número de identificación único y un buzón electrónico al interesado, que será creado para comunicaciones en lo que hace al procedimiento de conciliación prejudicial. Finalmente, designará por turno una sala de conciliación;

VI. En caso de no ser competente, el Centro de Conciliación deberá remitir la solicitud al Centro de Conciliación competente vía electrónica, dentro de las veinticuatro horas siguientes de recibida la solicitud, lo cual deberá notificar al solicitante para que acuda ante ella a continuar el procedimiento;

VII. Si la solicitud de conciliación se presenta personalmente por ambas partes, la autoridad conciliadora les notificará de inmediato, fecha y hora de la audiencia de conciliación, misma que deberá celebrarse dentro de plazo máximo de cinco días a partir de la fecha de presentación de la solicitud, sin menoscabo de que ésta pueda celebrarse en ese momento;

VIII. La persona trabajadora solicitante de la instancia conciliatoria deberá acudir personalmente a la audiencia. Podrá asistir acompañado por una persona de su confianza, pero no se reconocerá a ésta como apoderado, por tratarse de un procedimiento de conciliación y no de un juicio; no obstante, la persona trabajadora también podrá ser asistido por un licenciado en derecho, abogado o un abogado defensor de oficio asignado por Instituto de Defensoría de la Ciudad de México. La dependencia de la Administración Pública de la Ciudad de México, de las demarcaciones territoriales y de los sindicatos, deberá acudir por conducto de la persona servidor público que goce de las facultades suficientes para actuar en su representación;

IX. Si las partes acuden a la audiencia, el Centro de Conciliación, deberá requerirles para que se identifiquen con cualquier documento oficial, en caso de dependencias de la Administración Pública de la Ciudad de México, de las demarcaciones territoriales y de los sindicatos, deberá requerirle al servidor público correspondiente que exhiba documento que acredite que goza de las facultades suficientes para actuar en su representación;

X. Asignará a la parte citada, un buzón electrónico para recibir notificaciones en el procedimiento de conciliación prejudicial; hecho lo anterior formulará una propuesta de contenido y alcances de un arreglo conciliatorio, planteando opciones de solución justas y equitativas que a su juicio sean adecuadas para dar por terminada la controversia; de estar de acuerdo las partes, celebrarán convenio por escrito, que deberá ratificarse en ese acto, entregándose copia autorizada de éste. De no llegar a un acuerdo, el Centro de Conciliación emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. No obstante, las partes de común acuerdo, podrán solicitar se fije nueva audiencia de conciliación, que deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes;

XI. Cuando alguna de las partes o ambas no comparezcan a la audiencia de conciliación por causa justificada, no obstante estar debidamente notificados, se señalará nueva fecha y hora para la celebración de la audiencia, misma que deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes. La parte que acuda será notificada en ese acto, la contraparte que no acuda lo será por el boletín del Centro y, en su caso, por buzón electrónico;

XII. Si a la audiencia de conciliación sólo comparece el solicitante, la autoridad conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. Si sólo comparece el citado, se archivará el expediente por falta de interés del solicitante. En ambos casos se reanudarán los plazos de prescripción a partir del día siguiente a la fecha de la audiencia, dejando a salvo los derechos de la persona trabajadora para solicitar nuevamente la conciliación;

XIII. En el caso de que el notificador no haya logrado notificar a la dependencia de la Administración Pública de la Ciudad de México, de las demarcaciones territoriales o sindicato a citar, no obstante haberlo intentado, el Centro de

Conciliación dará por terminada la instancia y emitirá constancia dejando a salvo los derechos del solicitante de la conciliación para promover juicio ante el Tribunal de Justicia Laboral;

XIV. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia, en los que exista el riesgo inminente de revictimización, el Centro de Conciliación tomará las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la parte citada a la que se le atribuyen tales actos. En estos casos el procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado, evitando que la presunta víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio;

XV. Una vez que se celebre el convenio ante los Centros de Conciliación, adquirirá la condición de cosa juzgada, teniendo la calidad de un título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación. Cualquiera de las partes podrá promover su cumplimiento mediante el procedimiento de ejecución de sentencia que establece esta Ley, ante el Tribunal de Justicia Laboral, y

XVI. Al celebrar convenio, el Centro de Conciliación, entregarán copia certificada del mismo para cada una de las partes, asimismo también se les entregará copia certificada de las actas donde conste el cumplimiento del convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando así lo requiera el solicitante, el Centro de Conciliación podrá fijar la Audiencia de Conciliación dentro de los cinco días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud, para lo cual le proporcionará el citatorio a la audiencia con el fin de que el solicitante se haga cargo de entregarlo

directamente a la dependencia de la Administración Pública de la Ciudad de México, de las demarcaciones territoriales o sindicatos, citadas.

En este caso, de presentarse ambas partes a la audiencia de conciliación, se procederá a su celebración.

Si el solicitante no se presenta a la audiencia, se archivará el asunto por falta de interés, sin emisión de la constancia de haber agotado la conciliación, salvo que justifique su inasistencia, a juicio del conciliador.

Si se presenta solamente el solicitante de la conciliación, se señalará nueva fecha y hora para la audiencia de conciliación dentro de los siguientes quince días, ajustándose a las reglas del procedimiento previstas en las fracciones IV y de la VI a la XIV del presente artículo.

El Centro de Conciliación, es responsable de que el convenio que se celebre cumpla con los requisitos y prestaciones que esta Ley establece, aplicables al caso concreto. Si las partes dan cumplimiento voluntario al convenio celebrado, certificará dicha circunstancia, dando fe de que la persona trabajadora recibe completo y personalmente el pago pactado en el convenio.

En caso de que las partes establezcan pagos diferidos, en una o más parcialidades a cubrir en fecha diversa a la celebración del convenio, deberá fijarse una pena convencional para el caso de incumplimiento, ésta consistirá en una cantidad no menor al salario diario de la persona trabajadora por cada día que transcurra sin que se dé cumplimiento cabal al convenio.

Artículo 164. Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:

I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual, o algunas de las categóricas sospechosas previstas en el parámetro de regularidad constitucional o en la Constitución local;

II. Designación de las personas beneficiarios por muerte;

III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, y accidentes de trabajo;

IV. La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con:

a) La libertad de asociación y libertad sindical;

b) Trabajo forzoso, inhumano, degradante y obligatorio,

c) Esclavitud moderna laboral, y

d) Trabajo infantil.

Para la actualización de estas excepciones se debe acreditar la existencia de indicios que generen al Tribunal de Justicia Laboral la razonable sospecha, apariencia o presunción de que se están vulnerando alguno de estos derechos;

V. La negociación de contratos colectivos o contratos ley, y

VI. La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

DÉCIMO CUARTO
DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA LABORAL

CAPÍTULO PRIMERO
DE LA INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA LABORAL

Artículo 165. El Tribunal de Justicia Laboral, funcionará en cuatro salas:

I. La primera conocerá de los conflictos donde intervengan las personas trabajadoras de los Poderes Legislativo y Judicial de la Ciudad de México;

II. La segunda conocerá de los conflictos donde intervengan las personas trabajadoras de las dependencias del Poder Ejecutivo de la Ciudad de México;

III. La tercera conocerá de los conflictos donde intervengan las personas trabajadoras de las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, y

IV. La cuarta conocerá de los conflictos donde intervengan las personas trabajadoras de los órganos constitucionales autónomos de esta Ciudad.

Cada Sala del Tribunal de Justicia Laboral resolverá los conflictos sindicales de las personas trabajadores dependiendo de los Poderes y Entes Públicos de la Ciudad de México y de las demarcaciones territoriales que corresponda.

Artículo 166. Las salas se integrarán de la siguiente forma:

I. Tres personas Magistrados por cada una de las salas, designados por las dos terceras partes de las diputadas y diputados presentes del Congreso de la Ciudad de México.

II. Las personas Magistradas deberán de reunir los requisitos previstos establecidos en las fracciones I a V del artículo 95 de la Constitución Federal; durarán en su cargo durarán seis años en su cargo y podrán ser ratificados por una sola ocasión por el mismo periodo, previa evaluación pública ante el Congreso local, en que se certifiquen sus aptitudes y grado de profesionalización, para lo cual se deberá enviar un informe pormenorizado de sus actividades y proyectos para la consolidación del Tribunal;

III. Una persona representante del Poder Judicial de la Ciudad de México, designado por el Presidente del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura, que integrará la primera sala;

IV. Una persona representante del Poder Legislativo de la Ciudad de México, designado por el Presidente de la Mesa Directiva del Congreso de la Ciudad de México, que integrará la primera sala;

V. Una persona representante de las dependencias del Poder Ejecutivo, designado por la titular de la Jefatura de Gobierno, que integrará la segunda sala;

VI. Una persona representante de las demarcaciones territoriales, designado por los titulares de las dieciséis Alcaldías de la Ciudad de México, que integrará la tercera sala;

VII. Una persona representante de los órganos constitucionales autónomos, designado por los titulares de cada uno de los referidos órganos, que integrará la cuarta sala, y

VIII. Una persona representante designado por los sindicatos de las personas trabajadoras de las personas de la Administración Pública de la Ciudad de México y de las demarcaciones territoriales.

Por cada uno de los representantes mencionados en este precepto, se designará un suplente. La persona titular de la Jefatura de Gobierno convocará a la designación de representantes señalando fecha y hora para la integración de las salas y el Tribunal de Justicia Laboral, según la vigencia que se determine para las designaciones.

Si después de treinta días de hecha la convocatoria no se hace designación de la persona representante, la facultad de designarlo para la oportuna instalación recaerá en la persona titular de la Jefatura de Gobierno.

La elección de la persona Presidente del Tribunal de Justicia Laboral, se realizará en los términos que disponga la Ley Orgánica respectiva.

Artículo 167. La persona que presida el Tribunal de Justicia Laboral durará en el ejercicio de su cargo tres años y podrá ser ratificado únicamente por un periodo igual. Se elegirá de entre las personas Magistrados integrantes conforme lo indique la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Laboral.

Asimismo, podrá ser removido de su cargo cuando cometa un delito del orden común, por encontrarse impedido, inhabilitado o debido a su notoria negligencia, incapacidad o mala conducta. La Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Laboral, establecerá el procedimiento de remoción del cargo.

Las personas representantes durarán en su cargo también seis años; podrán ser removidos libremente por quienes lo designaron.

Artículo 168. Las faltas temporales de la persona Presidente del Tribunal de Justicia Laboral serán cubiertas por la persona Magistrado que se designe, y las de las demás personas representantes por su respectivo suplente.

Si la ausencia de la persona Presidente del Tribunal de Justicia Laboral es definitiva, la designación será hecha por los demás miembros del Tribunal, y las de las demás personas representantes, por quienes los designaron.

Artículo 169. Para ser persona representante y miembro del Tribunal de Justicia Laboral, se requiere:

I. Ser de nacionalidad mexicana, en pleno goce de sus derechos;

II. Ser mayor de veinticinco años;

III. Tener conocimientos en materia de justicia laboral y derechos fundamentales, debidamente acreditada, con una experiencia mínima de cinco años, y

IV. No haber sido condenado por delito doloso.

Artículo 170. El Tribunal de Justicia Laboral se integrará en la forma siguiente: cuatro personas Magistrados, quienes contarán con las personas secretarios, actuarios, funcionarios y empleados que se juzgue conveniente, determinados y designados de conformidad con la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Laboral.

Artículo 171. La persona Presidente del Tribunal de Justicia Laboral nombrará, removerá o suspenderá a sus personas trabajadoras en los términos de lo previsto en la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Laboral o de la presente Ley.

Artículo 172. La persona Presidente del Tribunal de Justicia Laboral percibirá las remuneraciones y percepciones que establezca la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente de la Ciudad de México y en el Presupuesto de Egreso respectivo, para el ejercicio fiscal que corresponda.

CAPÍTULO SEGUNDO
DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Artículo 173. El Tribunal de Justicia Laboral, será competente:

I. Para conocer y resolver, los conflictos individuales que se susciten entre los Poderes y Entes Públicos de la Ciudad de México con las personas trabajadoras a su servicio;

II. Para conocer y resolver, los conflictos colectivos que surjan entre los Poderes y Entes Públicos de la Ciudad de México y las organizaciones sindicales de las personas trabajadoras;

III. Para conocer de los conflictos sindicales, intersindicales o intersindicales a petición de éstos;

IV. Para conceder el registro a los sindicatos y Federación de sindicatos, y en su caso resolver la cancelación de los mismos se estará a lo dispuesto en la presente Ley. En ningún caso procederá la cancelación administrativa;

V. Para efectuar el registro y sanción de los Convenios Laborales, Reglamentos, Acuerdos y Disposiciones análogas y actos que señala esta Ley, y

VI. Las demás que prevea las Ley Orgánica conducente.

CAPÍTULO TERCERO
DEL PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL DE JUSTICIA LABORAL

Artículo 174. Durante la tramitación de los juicios y hasta el cierre de su instrucción, el Magistrado a cargo de la sala correspondiente del Tribunal de Justicia Laboral, deberá estar presente en el desarrollo de las audiencias. Podrá auxiliarse de un secretario instructor para dictar los acuerdos relativos a la etapa escrita del procedimiento, hasta antes de la audiencia preliminar, quien deberá verificar y, en su caso, certificar que las notificaciones personales se practicaron debidamente.

En su actuación, las personas Magistrados y secretarios instructores deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. En caso de impedimentos o excusas, los supuestos para su actualización se establecerán en la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Laboral.

El proceso laboral, se sustanciará y decidirá en los términos señalados en la presente Ley.

Artículo 175. El proceso laboral de las personas trabajadoras al servicio de las dependencias de la Administración Pública y las demarcaciones territoriales, se rige bajo los principios de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Asimismo, será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio.

Artículo 176. El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes del Tribunal de Justicia Laboral.

En los actos procesales de la fase escrita del procedimiento hasta antes de la audiencia preliminar, el Tribunal podrá auxiliarse para el dictado de los acuerdos o providencias de un secretario instructor, el cual podrá dictar los siguientes acuerdos:

a) Admitir o prevenir la demanda y en su caso subsanarla conforme a las normas del trabajo y lo establecido en la presente Ley;

b) Ordenar la notificación al demandado;

c) Ordenar las vistas, traslados y notificaciones;

d) Admitir y en su caso proveer respecto de las pruebas ofrecidas para acreditar las excepciones dilatorias;

e) Dictar las providencias cautelares, y

f) Las demás que la persona Magistrado le ordene.

Contra los actos u omisiones del secretario instructor, procederá el recurso de reconsideración, que deberá promoverse de forma oral en la audiencia preliminar el cual será resuelto de plano, oyendo a las partes por el juez del conocimiento en dicha audiencia. De resultar fundado el recurso, el juez modificará en lo que proceda el acto impugnado y proveerá lo conducente a efecto de subsanar el acto u omisión recurrido.

CAPÍTULO SÉPTIMO
DE LA CAPACIDAD, PERSONALIDAD Y LEGITIMACIÓN

Artículo 177 Son partes en el proceso del trabajo, las personas trabajadoras que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones conducentes. Asimismo, las dependencias de la Administración Pública, de las demarcaciones territoriales y de los sindicatos reconocidos por el Tribunal de Justicia Laboral.

Artículo 178. Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por el Tribunal, en su carácter de terceros interesados.

Artículo 179. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de representante o apoderado legalmente autorizado. Debiendo acompañar copia certificada del documento con el que acrediten gozar de las facultades suficientes para actos de representación.

Tratándose de dependencias de la Administración Pública o de las demarcaciones territoriales, se deberá exhibir el nombramiento respectivo, que acredite facultades suficientes para actuar en su nombre.

Artículo 180. Podrá promoverse por escrito y antes de la audiencia de juicio, cualquier incidente con motivo de la personalidad, competencia, nulidad de actuación y otros motivos semejantes, mismo resolverá en audiencia especial por la persona Magistrado a la que se le haya correspondido el conocimiento del asunto respectivo, debiéndose emitir resolución en la misma audiencia. Contra dicha resolución no podrecerá recurso ordinario alguno.

CAPÍTULO OCTAVO
DE LAS PRUEBAS

Artículo 181. Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I. Confesional;

II. Documental;

III. Testimonial;

IV. Pericial;

V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones; y

VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, páginas de internet, redes sociales, documento digital, y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Artículo 182. Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

Artículo 183. Las pruebas deberán ofrecerse conforme a las reglas procesales previstas en esta Ley.

Las pruebas que se refieran a hechos supervenientes, podrán ofrecerse hasta antes de emitir sentencia, dentro de los tres días siguientes en que se tenga conocimiento de los mismos. El Tribunal de Justicia Laboral deberá dar vista con dichas pruebas a las demás partes para que manifiesten lo que a su derecho e interés convenga y

en su caso formulen las objeciones correspondientes; de ser necesario, se señalará día y hora para su desahogo en audiencia.

Artículo 184. El Tribunal de Justicia Laboral, desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello, o bien que no sean idóneas o necesarias para resolver el conflicto planteado.

Artículo 185. Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Artículo 186. Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban.

Artículo 187. El Tribunal de Justicia Laboral, podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

La persona Magistrado podrá interrogar libremente a las partes y a todos aquellos que intervengan en el juicio sobre los hechos y circunstancias que sean conducentes para averiguar la verdad.

Artículo 188. Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad deberá aportarlos, a más tardar en la Audiencia de Juicio, hasta antes del cierre de la instrucción, cuando

le sean requeridos por el Tribunal. Los documentos deberán aportarse en la Audiencia Preliminar o en su defecto hasta antes del cierre de la instrucción.

CAPÍTULO NOVENO
DE LA CONFESIONAL

Artículo 189. Cada parte podrá solicitar que se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones y responder preguntas.

Los sindicatos de las personas trabajadoras, absolverán posiciones por conducto de su secretario general o integrante de la representación estatutariamente autorizada o por representante o apoderado con facultades expresas.

Tratándose de las dependencias de la Administración Pública o de las demarcaciones territoriales, lo hará la persona servidor público señalado por la parte oferente o bien, aquél que tengan facultades suficientes para actuar en nombre de la dependencia o demarcación territorial señalada.

La presentación de los absolventes a que se refiere el párrafo anterior para el desahogo de su confesional en la audiencia de juicio, quedará a cargo de las partes, salvo que demuestre causa justificada que lo impida, en cuyo caso el Tribunal de Justicia Laboral, lo citará por conducto de actuario.

Artículo 190. La persona Magistrado podrá desechar la confesional o interrogatorio para hechos propios del absolvente que se pretenda comparezca a juicio, cuando:

a) No se cumplan las hipótesis previstas en el primer párrafo del presente artículo;

b) Sea sobreabundante o se trate de absolventes cuya confesión o declaración verse sobre los mismos hechos;

c) Cuando los hechos sobre los que se pretenda que declare, resulten inverosímiles a criterio de la persona Magistrado, y

d) Su comparecencia resulte innecesaria o su desahogo pueda causar una dilación indebida del juicio.

Artículo 191. La persona Magistrado ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que, si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen.

La persona Magistrado, podrá reducir el número de personas de quienes se pida sean citados a desahogar la prueba confesional, cuando estime que sus declaraciones puedan resultar una reiteración inútil sobre los mismos hechos, o cuando advierta que se causará una dilación innecesaria del juicio.

Artículo 192. Si la persona citada para responder preguntas y absolver posiciones, no concurre en la fecha y hora señalada, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo anterior y se le declarará confesa de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.

Artículo 193. En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

I. Las preguntas se formularán en forma oral en el momento de la audiencia mediante interrogatorio abierto, sin presentación de pliegos; deberán referirse a los hechos controvertidos en términos claros y precisos, que puedan ser entendidas sin dificultad, y cuyo fin sea esclarecer la verdad de los hechos;

II. La persona Magistrado, de oficio o a petición de parte, podrá desechar las preguntas que no cumplan con dichos requisitos, justificando su decisión; también podrá formular a los absolventes las preguntas que estime pertinentes, así como ordenarles que precisen o aclaren sus respuestas;

III. El declarante bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, sin ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero se le permitirá que consulte notas o apuntes, si la persona Magistrado resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

IV. El declarante contestará las posiciones o preguntas que se le formulen, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la persona Magistrado;

V. Si el declarante se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la persona Magistrado de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso de los hechos que se le atribuyen si persiste en ello.

Artículo 194. Si fueren varios los declarantes, las diligencias se practicarán evitando que los que declaren primero se comuniquen con los que lo hagan después; éstos últimos permanecerán en una sala distinta a aquélla en donde se desarrolle la audiencia, por lo que serán llamados a declarar en el orden establecido. Esta disposición no aplica para el actor ni el demandado.

Artículo 195. Si la persona que deba absolver posiciones y responder preguntas tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre el Tribunal de Justicia Laboral, éste librará exhorto para que cite al declarante y provea lo necesario para que comparezca ante éste por conducto del Tribunal exhortado el día y hora señalados para tal efecto; dicha prueba se rendirá vía remota a través de videoconferencia, en la que el tribunal exhortante conducirá el desahogo de la confesional.

CAPÍTULO DÉCIMO
DE LAS DOCUMENTALES

Artículo 196. Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, o a aquellos servidores públicos que los expidan en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, Estatales o Municipales, así como de los organismos públicos autónomos harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.

Artículo 197. Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior.

Artículo 198. Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos.

Artículo 199. Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsa o cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente deberá justificar los motivos o el impedimento para no

presentarlo en juicio y precisar el lugar donde el documento original se encuentre. En este caso el juez requerirá al tenedor del mismo su presentación en la audiencia de juicio, de no ser posible ello por disposición legal o impedimento material, podrá comisionar a la persona actuario o secretario para que lo lleve a cabo; a fin de desahogar este medio de perfeccionamiento la diligencia se efectuará, en lo conducente.

Artículo 200. Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsa se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo.

La contraparte podrá formular las preguntas en relación a la idoneidad del ratificante, así como sobre los elementos circunstanciales de los hechos contenidos en el documento y los de su elaboración.

Artículo 201. Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar en donde éstos se encuentren, debiendo justificar la circunstancia por la cual no puede exhibirlos en el Tribunal de Justicia Laboral; en este caso el juez podrá comisionar a una persona actuario o secretario para que de fe de los extremos de la prueba, observando en lo conducente lo establecido en esta Ley.

Artículo 202. Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes, o copias, que deba expedir alguna autoridad, el Tribunal de Justicia Laboral deberá solicitarlos directamente, asegurándose de recabarlos antes de la audiencia de juicio.

Artículo 203. Los documentos que se presenten en idioma extranjero deberán acompañarse de su traducción; el tribunal de oficio nombrará inmediatamente traductor oficial, el cual presentará y ratificará, bajo protesta de decir verdad, la

traducción que haga dentro del término de cinco días; el juez deberá tomar las medidas necesarias para que dicha traducción esté lista antes de la audiencia de juicio.

Artículo 204. Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.

Artículo 205. Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o huella digital; las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán, si fueren procedentes, antes de la audiencia de Juicio.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO
DE LA TESTIMONIAL

Artículo 206. Todos los que tengan conocimiento de los hechos que las partes deben probar, están obligados a declarar como testigos.

La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I. Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;

II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse al Tribunal de Justicia Laboral que los cite, señalando la causa o motivo justificados que se lo impidan, en cuyo caso deberá proporcionar su domicilio y, de resultar éstos incorrectos, quedará a cargo del oferente su presentación;

III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia del Tribunal de Justicia Laboral, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo y exhibir copias para cada una de las partes, de no hacerlo, se declarará desierta. Las copias del interrogatorio, se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado.

El Tribunal, librará exhorto, acompañando, en sobre cerrado y sellado, los interrogatorios en su caso previamente calificados; del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto del Tribunal, para que sea desahogado por el Tribunal exhortado.

No obstante, lo anterior de no existir impedimento técnico o material, el tribunal podrá ordenar que el desahogo de la prueba se rinda vía remota, a través de videoconferencia, cuando sea posible, para lo cual el tribunal exhortado deberá asegurarse de que el testigo se encuentre en la sala de audiencias que disponga para llevar a cabo dicha prueba;

IV. Cuando el testigo sea servidor público, desde el nivel de Dirección o similar, rendirá su declaración por medio de oficio en vía de informe, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

Artículo 207. El Tribunal de Justicia Laboral, en el caso de la fracción II del artículo anterior, ordenará que se cite al testigo para que rinda su declaración en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por medio de la fuerza pública.

Artículo 208. En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y el Tribunal de Justicia Laboral procederá a recibir su testimonio;

II. Previo al inicio de la comparecencia, el Tribunal de Justicia Laboral deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y, si no lo hiciere en el momento de la audiencia, se dejará sin efectos la declaración correspondiente. Podrá dispensarse lo anterior sí las partes reconocen al testigo; se harán constar el nombre, edad, domicilio, ocupación, puesto y lugar en que trabaja, si guarda parentesco por consanguinidad o afinidad de alguna de las partes o sus representantes, si es dependiente o empleado del que lo presente, si tiene con él sociedad o alguna otra relación, si tiene interés directo o indirecto en el procedimiento, si es amigo de alguna de las partes y a continuación se procederá a tomar su declaración;

III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos;

IV. El Tribunal de Justicia Laboral tomará al testigo la protesta de conducirse con verdad y lo advertirá de las penas en que incurren los testigos falsos;

V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación.

No se permitirán preguntas ambiguas, indicativas, ni referirse a hechos y circunstancias ajenas al objeto de la prueba o que pretendan coaccionar a los testigos. Las preguntas podrán ser objetadas por la contraparte antes de que el testigo emita su respuesta, para lo cual el juez procederá a calificar la procedencia o desechamiento de la pregunta, fundando su determinación.

Si a juicio de la persona Magistrado hubiere puntos no suficientemente esclarecidos, podrá ordenar al testigo que lo aclare;

VI. Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. El Tribunal de Justicia Laboral, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;

VII. Las preguntas y las respuestas se harán constar en autos a través de medios gráficos, documentales, de audio o audiovisuales. Para ello el tribunal implementará los sistemas que considere necesarios para dejar constancia del desarrollo de la audiencia, privilegiando los principios de inmediatez, concentración y celeridad procesal. En ningún caso se permitirá el dictado de las preguntas y respuestas;

VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y el Tribunal de Justicia Laboral deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí;

IX. El desahogo de esta prueba es indivisible, salvo que alguno de los testigos radique fuera del lugar de residencia del Tribunal y que la prueba tenga que desahogarse por exhorto, en cuyo caso el juzgador adoptará

las medidas pertinentes para que los otros testigos no tengan conocimiento previo de las declaraciones desahogadas;

X. Durante el interrogatorio y contrainterrogatorio, para superar o evidenciar contradicciones, o solicitar las aclaraciones pertinentes, las partes o sus apoderados podrán poner a la vista del testigo documentos elaborados por éste o en los que hubiere participado, así como pedirle que lea parte de los mismos, cuando sea necesario para apoyar su memoria. Solo podrán ponerse a la vista documentos que formen parte de los autos, y

XI. En su oportunidad, las partes podrán manifestar lo que a su interés convenga respecto de las circunstancias personales de los testigos y de la veracidad de sus manifestaciones. Si el testigo lo solicita, se le extenderá una constancia de que asistió a la diligencia.

Artículo 209. Si el testigo no habla el idioma español, rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el Tribunal de Justicia Laboral, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el oferente lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete.

Artículo 210. El Tribunal de Justicia Laboral, al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañará los interrogatorios con las preguntas y las repreguntas calificadas, a cuyo tenor deberá desahogarse la prueba, sin que las partes puedan ampliarlos, e indicará a la autoridad exhortada los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.

Artículo 211. Las objeciones a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación por el Tribunal.

Cuando se objetare de falso un testigo, el Tribunal recibirá las pruebas en la audiencia de juicio. Solo se admitirán las pruebas documentales, las que consten en medios electrónicos, las presuncionales y las que se desahoguen por su propia y especial naturaleza. Desahogadas éstas y después de escuchar a las partes, se resolverá en la misma audiencia de juicio.

Artículo 212. Al testigo que dejare de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y el Tribunal dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO
DE LA PERICIAL

Artículo 213. La prueba pericial sólo será admisible cuando para acreditar un hecho controvertido se requieran conocimientos en la ciencia, arte, profesión, técnica, oficio, o industria de que se trate, y en general cuando se trate de materias que por su naturaleza no sean conocidas por el Tribunal de Justicia Laboral.

Artículo 214. Los peritos deben acreditar que tienen conocimientos en la materia sobre la que deba versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deben acreditar estar autorizados conforme a la Ley.

Artículo 215. La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes. La omisión del cuestionario dará lugar a que el Tribunal no admita la prueba.

Artículo 216. Al admitir la prueba pericial, el Tribunal de Justicia Laboral designará al perito o peritos oficiales que estime necesarios, sin perjuicio de que las partes

puedan acompañarse de un asesor que los auxilie durante el desahogo de dicha prueba.

La parte trabajadora podrá solicitar a la Defensoría Pública de la Ciudad de México que le asigne un asesor para que le auxilie en el desahogo de la prueba pericial.

Artículo 217. Si el perito se encuentra fuera de la jurisdicción del Tribunal, la prueba a su cargo podrá desahogarse mediante los medios electrónicos o tecnológicos de que se disponga; en estos casos, el Tribunal se asegurará que el Perito se identifique plenamente y que acepte y proteste su cargo ante el tribunal exhortado, cuando no lo haya hecho previamente ante el propio Tribunal del juicio.

Artículo 218. En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:

I. El perito, una vez que acepten y protesten su cargo con arreglo a la Ley y hacerse sabedores de las penas en que incurren los falsos declarantes, proporcionarán su nombre, edad, ocupación y lugar en que atienden su práctica o prestan sus servicios. Deberán asimismo acreditar que cuentan con los conocimientos en la materia sobre la que rendirán su dictamen con el o los documentos respectivos. Acto seguido deberán rendir su dictamen;

II. El dictamen versará sobre los puntos a que se refiere el artículo 215 de esta Ley, y

III. Las partes y la persona Magistrado podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; así como formular las observaciones sobre las deficiencias o inconsistencias que a su juicio contenga el dictamen, o bien los aspectos que sustenten su idoneidad.

Para este efecto será aplicable en lo conducente lo establecido en el artículo 815 de esta Ley.

Artículo 219. El perito que designe el Tribunal de Justicia Laboral, debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes en que se notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas a que se refiere el Capítulo Cuarto de este Título.

El Tribunal de Justicia Laboral, calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito.

Artículo 220. Cuando el dictamen rendido por un perito sea notoriamente falso, tendencioso o inexacto, el Tribunal de Justicia Laboral dará vista a la Fiscalía para que determine si existe la comisión de un delito.

CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO
DE LA INSPECCIÓN

Artículo 221. La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma, los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

La prueba de inspección se desahogará en el domicilio del Tribunal de Justicia Laboral, a menos que exista impedimento legal o material para ello. En este caso, la parte que tenga bajo su custodia los elementos a inspeccionar deberá indicar el lugar donde deba practicarse la inspección y los motivos que le impiden exhibirlos en el Tribunal de Justicia Laboral; si a juicio de éste se justifica el impedimento planteado, comisionará al actuario o secretario para que acudan al lugar señalado y se proceda a dar fe de los extremos de la prueba.

Artículo 222. Admitida la prueba de inspección por el Tribunal de Justicia Laboral, señalará día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, el Tribunal la apercibirá de que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que tratan de probarse, siempre que se trate de los documentos a que se refiere el artículo 201 de esta Ley. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio que procedan.

Artículo 223. En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:

I. Sólo para el caso en que deba desahogarse la inspección fuera del local del Tribunal, éste ordenará su práctica previo a la audiencia de Juicio, bajo las siguientes reglas:

a) Las partes y sus apoderados podrán concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes;

b) La persona Magistrado actuante requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse, y

c) De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan, la cual se agregará al expediente, previa razón en autos; a la misma podrán anexarse los elementos que se estimen pertinentes para robustecer los medios de convicción del desahogo de la diligencia.

II. En los demás casos, la prueba de inspección se rendirá ante la presencia de la persona Magistrado y en el local del Tribunal de Justicia Laboral, en la audiencia de juicio, conforme a las siguientes reglas:

a) La persona Magistrado requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse, y

b) Las partes podrán formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes.

CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO
DE LA PRESUNCIONAL

Artículo 224. Presunción es la consecuencia que la Ley o el Tribunal deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. El Tribunal de Justicia Laboral deberá considerarla aun cuando las partes no la ofrezcan, con objeto de que se cumplan los fines de la justicia laboral entre las personas trabajadoras de las Dependencias de la Administración Pública y las demarcaciones territoriales.

Artículo 225. Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente o cuando se deriven de la aplicación de alguno de los principios que rigen el derecho del trabajo; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

Artículo 226. Las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario.

CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO
DE LA INSTRUMENTAL

Artículo 227. La instrumental es el conjunto de actuaciones y elementos que obren en el expediente y los anexos formados con motivo del juicio.

Artículo 228. El Tribunal de Justicia Laboral estará obligado a tomar en cuenta las actuaciones y elementos que obren en el expediente y los anexos formados con motivo del juicio. Mismas que constituirán un hecho notorio.

CAPÍTULO DÉCIMO SEXTO
DE LOS ELEMENTOS APORTADOS POR LOS AVANCES DE LA CIENCIA.

Artículo 229. En el caso de que las partes ofrezcan como prueba, las señaladas en la fracción VIII del artículo 181, el oferente deberá proporcionar al Tribunal de Justicia Laboral, los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo.

En caso de que el oferente justifique debidamente su impedimento para proporcionar dichos elementos, el Tribunal lo proveerá. Dichos medios de convicción se desahogarán en la fase de juicio.

CAPÍTULO DÉCIMO SEXTO
DE LA FASE ESCRITA

Artículo 230. La demanda de la persona trabajadora deberá de presentarse por escrito, debiendo cumplir con los siguientes requisitos formales:

I. Nombre y domicilio de la persona trabajadora reclamante;

II. Nombre y domicilio de la persona demandado;

III. El objeto y prestaciones que se reclaman;

IV. Una relación de los hechos;

V. Las pruebas que disponga y sirvan para comprobar los hechos,

En caso de que exista imposibilidad para ofrecer las pruebas, deberá indicar el lugar en que puedan obtenerse las pruebas que la persona reclamante no pudiera aportar directamente y que tengan por finalidad acreditar los hechos en que se funde la demanda, y

VI. Las bases del derecho en que funda su demanda.

Asimismo, se deberá acompañar la constancia expedida por el Centro de Conciliación que acredite la conclusión del procedimiento de conciliación prejudicial sin acuerdo entre las partes, a excepción de los casos en los que no se requiera dicha constancia, según lo establezca expresamente esta Ley.

En caso de que acuda con representación, deberá exhibir los documentos que acrediten la personalidad de su representante.

Artículo 231. Cuando la demanda de la persona trabajadora sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por la persona trabajadora, el Tribunal de Justicia Laboral, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente a la parte reclamante.

En caso de que la persona trabajadora no subsane las irregularidades, el Tribunal de Justicia Laboral, subsanará las omisiones o irregularidades basándose en el

material probatorio que se acompañe en la demanda y conforme a las normas del trabajo, una vez hecho lo anterior, el Tribunal admitirá la demanda.

Artículo 232. Recibida la demanda se turnará a la Sala competente con turno para el Magistrado que corresponde. Dicho turno deberá de realizarse de manera subsecuente en términos de lo previsto en la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Laboral.

Si la demanda se encuentra ajustada a derecho, ésta deberá dictar el acuerdo de admisión respectivo dentro de los tres días siguientes a que le sea turnada o de que se haya subsanado ésta en los términos del tercer párrafo del presente artículo.

Artículo 233. Las partes tendrán derecho a que se garantice su debida defensa y representación; en consecuencia, podrán estar asistidos por un apoderado legal quien deberá ser Licenciado en Derecho o abogado titulado con cédula profesional.

Cuando el Tribunal advierta que exista una manifiesta y sistemática incapacidad técnica del apoderado legal, prevendrá a la parte afectada para que designe otro, contando con tres días naturales para hacerlo. Las personas trabajadoras o sus personas beneficiarios tendrán derecho a que les sea asignado un abogado de la Defensoría Pública de la Ciudad de México que asuma su representación jurídica.

Artículo 234. El Tribunal de Justicia Laboral corregirá cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones.

Artículo 235. En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

Artículo 236. Las autoridades administrativas de la Ciudad de México, están obligadas, en la esfera de sus respectivas competencias, a auxiliar al Tribunal de Justicia Laboral en sus labores jurisdiccionales, si se negaren a ello, serán responsables en los términos de la legislación aplicable al caso.

Artículo 237. Dentro de los cinco días siguientes a su admisión, el Tribunal de Justicia Laboral, emplazará a la parte demandada, entregándole copia cotejada del auto admisorio y del escrito de demanda, así como de las pruebas ofrecidas en ésta, para que produzca su contestación por escrito dentro de los quince días siguientes, ofrezca pruebas y de ser el caso reconvenga, apercibiéndole que de no hacerlo en dicho término se tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo aquéllas que sean contrarias a lo dispuesto por la ley, así como por perdido su derecho a ofrecer pruebas y en su caso a formular reconvención.

Asimismo, deberá indicar domicilio para oír y recibir notificaciones, en caso de no hacerlo, las notificaciones personales subsecuentes se le harán por boletín o por estrados, y en su caso por buzón electrónico, conforme a lo establecido en esta Ley.

Artículo 238. A toda contestación de demanda deberá anexarse el documento con el que se acredite la personalidad de quien comparezca en representación del demandado. Tratándose de dependencias de la Administración Pública y las demarcaciones territoriales, se deberá exhibir el nombramiento con el que acreditar gozar de las facultades suficientes para realizar actos de representación.

El escrito de contestación de demanda deberá contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos, los fundamentos de derecho en los que se sustenta, las excepciones y defensas que el demandado tuviere a su favor, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios, agregando las manifestaciones que estime convenientes y, en su caso, objetar las pruebas

ofrecidas por la parte actora, apercibido que en caso de no hacerlo se le tendrá por perdido el derecho de objetar las pruebas de su contraparte.

El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, sin que sea admisible prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, implica la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho. En caso que el demandado niegue la relación de trabajo podrá negar los hechos en forma genérica, sin estar obligado a referirse a cada uno de ellos.

Todas las excepciones procesales que tenga el demandado deberá hacerlas valer al contestar la demanda, y en ningún caso suspenderán el procedimiento; las excepciones procesales se regirán por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 239. La parte demandada deberá ofrecer sus pruebas en el escrito de contestación a la demanda, acompañando las copias respectivas para que se corra traslado con ellas a la parte actora.

No se recibirán pruebas adicionales, salvo que se trata de hechos supervenientes, de los que las partes no tuviesen conocimiento previo.

Las pruebas deberán acompañarse de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Artículo 240. En caso de que la parte demandada se allane a la demanda el Tribunal de Justicia Laboral citará a las partes a la audiencia de juicio, que tendrá verificativo en un plazo no mayor de diez días, en la que se dictará la sentencia respectiva.

Artículo 241. Si el Tribunal de Justicia Laboral, admite la reconvención, deberá emplazar a la parte actora corriéndole traslado con ésta y con las pruebas que ofrezca la actora reconvencionista, para que dentro del término de quince días siguientes a su emplazamiento conteste lo que a su derecho e interés corresponda y ofrezca pruebas, y en su caso objete las de la contraria.

De no dar contestación a la reconvención la parte trabajadora, se le tendrá por contestada negando los hechos aducidos en la reconvención y por perdido el derecho para ofrecer pruebas. La reconvención seguirá las mismas reglas establecidas para la demanda.

Artículo 242. El Tribunal correrá traslado a la parte actora con la copia de la contestación a la demanda y sus anexos para que en un plazo de ocho días objete las pruebas de su contraparte, formule su réplica y en su caso ofrezca pruebas en relación a dichas objeciones y réplica, acompañando copia de traslado para cada parte; en caso de que se ofrezcan pruebas, la actora deberá acompañar también copia de las mismas.

Artículo 243. Con el escrito de réplica y sus anexos, el Tribunal de Justicia Laboral, para que formule su contrarréplica por escrito y, en su caso, objete las pruebas que se hayan ofrecido con éste.

La parte demandada al presentar su contrarréplica deberá acompañar copia para traslado a la parte actora. En caso de que la parte demandada ofrezca pruebas en relación a su contrarréplica, deberá acompañar también copia de las mismas, para que se le corra traslado a la parte actora, y ésta en el término de tres días manifieste lo que a su interés corresponda.

Si la réplica o contrarréplica no se formulan dentro del plazo concedido, se tendrá por perdido el derecho según sea el caso y se continuará con el procedimiento.

Transcurridos los plazos señalados en los dos últimos párrafos que anteceden, el Tribunal fijará fecha para celebrar la Audiencia Preliminar, la cual tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes.

Artículo 244. El Tribunal de Justicia Laboral, solo podrá admitir la ampliación de demanda en caso de que en la contestación a la misma se hagan valer hechos novedosos, de los cuales la parte actora no haya tenido conocimiento al presentar su demanda.

Artículo 245. Las partes podrán solicitar, que se llame a juicio a terceros que puedan ser afectados por la resolución que se dicte en el procedimiento, siempre que justifiquen la necesidad de su llamamiento; para ello, deberán proporcionar el domicilio de éste, exhibir las copias necesarias de la demanda y en su caso de la contestación, así como de los documentos exhibidos por las partes, con los que deberá correrse traslado al tercero; de no cumplir con tales requisitos se tendrá por perdido su derecho a solicitar el llamamiento.

El tercero podrá acudir al juicio hasta antes de la audiencia preliminar; de no hacerlo se entenderá que no tiene interés jurídico en el asunto, quedando sujeto al resultado del juicio.

El tercero interesado que acuda a juicio será parte en éste, debiendo sujetarse a las formalidades del procedimiento previstas en el presente capítulo.

El llamamiento a tercero interesado lo deberán hacer las partes en la demanda, contestación, reconvención o contestación a la reconvención, o bien al emitir la réplica y contrarréplica, según sea el caso; el Tribunal acordará de plano dicha solicitud, la que en caso de admitirse, ordenará se emplace al tercero interesado para que dentro de los quince días siguientes, realice sus manifestaciones por

escrito, al cual deberá acompañar las pruebas que estime pertinentes, con copias de traslado suficientes para las partes.

CAPÍTULO DÉCIMO SÉPTIMO
AUDIENCIA PRELIMINAR

Artículo 246. La audiencia preliminar tiene por objeto:

a) Depurar el procedimiento y resolver las excepciones dilatorias planteadas por las partes;

b) Establecer los hechos no controvertidos;

c) Admitir o desechar las pruebas ofrecidas por las partes, según sea el caso;

d) Citar para audiencia de juicio;

e) Resolver el recurso de reconsideración contra los actos u omisiones del secretario instructor.

Artículo 247. La audiencia preliminar se desarrollará conforme a lo siguiente:

I. Las partes comparecerán personalmente o por conducto de su representante o apoderado ante el Tribunal de Justicia Laboral; en caso de hacerlo por su cuenta deberán estar asistidas por Licenciado en Derecho o abogado titulado con cédula profesional, a fin de garantizar su debida defensa.

Si las partes no comparecen por sí mismas o por conducto de sus representantes o apoderados, se tendrán por consentidas las actuaciones judiciales que en cada

etapa sucedan y quedarán precluídos los derechos procesales que debieron ejercitarse en cada una de las etapas de la audiencia. El Tribunal de Justicia Laboral determinará el inicio y la conclusión de cada una de las etapas de la audiencia;

II. La audiencia preliminar se desahogará con la comparecencia de las partes que se encuentren presentes al inicio. Las que no hayan comparecido en su apertura, podrán hacerlo en el momento en que se presenten, siempre y cuando no se haya emitido el acuerdo de cierre de la audiencia. Si las partes no comparecen se efectuará la audiencia con los elementos que se disponga en autos;

III. El Tribunal de Justicia Laboral examinará las cuestiones relativas a la legitimación procesal y resolverá las excepciones procesales que se hayan hecho valer, con el fin de depurar el procedimiento;

IV. El Tribunal de Justicia Laboral definirá los hechos que no sean motivo de controversia con el fin de que las pruebas que se admitan se dirijan a los hechos sujetos a debate;

V. En seguida, el Tribunal de Justicia Laboral resolverá la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes, admitirá las que tengan relación con la litis y desechará las inútiles, intrascendentes o que no guarden relación con los hechos controvertidos, expresando el motivo de ello; asimismo, establecerá la forma en que deberán prepararse las pruebas que admita para su desahogo la audiencia de juicio o las que se realizarán fuera de las instalaciones del Tribunal, cuando proceda en los términos de esta Ley.

El Tribunal de Justicia Laboral fijará día y hora para la celebración de la audiencia de juicio, que deberá efectuarse dentro del lapso de veinte días

siguientes a la emisión del acuerdo respectivo, si se admiten pruebas que deban desahogarse fuera de las instalaciones del Tribunal, señalará la fecha y hora en que se desarrollarán las diligencias, proveyendo en relación a las mismas;

VI. La preparación de las pruebas será ordenada por el Tribunal de Justicia Laboral, salvo aquellas que queden a cargo de las partes, por lo que la audiencia de juicio no se diferirá por falta de preparación, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

La citación de los testigos, quedará a cargo de su oferente, salvo que por causa justificada deba practicarse mediante notificación personal, la que se efectuará con al menos tres días de anticipación a la audiencia, sin contar el día en que reciban la citación, ni el de la audiencia. El Tribunal de Justicia Laboral, a solicitud del oferente, podrá expedir oficios o citaciones a fin de que éste los entregue por su cuenta y bajo su responsabilidad, con el objeto de que se preparen debidamente las pruebas y puedan desahogarse en la audiencia de juicio;

VII. Solamente en casos excepcionales, cuando debido a la naturaleza de las pruebas admitidas el Tribunal de Justicia Laboral considere bajo su más estricta responsabilidad que no es posible su desahogo en una sola audiencia, en el mismo acuerdo en el que las admita, señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando que se reciban primero las del actor y luego las del demandado, y

VIII. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.

Artículo 248. El Tribunal de Justicia Laboral girará los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir terceros ajenos al juicio, que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; asimismo dictará las medidas necesarias a fin de que el día de la audiencia se desahoguen las pruebas admitidas, conforme a lo siguiente:

a) Si se tratare de autoridades, el Tribunal de Justicia Laboral las requerirá para que envíen los documentos o copias; si no cumplieren con ello, el Tribunal de Justicia Laboral dictará las medidas de apremio conducentes, sin perjuicio de dar vista del incumplimiento al superior jerárquico del servidor público omiso, y en su caso al órgano de control competente, y

b) Si se trata de terceros, el Tribunal de Justicia Laboral dictará las medidas de apremio correspondientes, hasta que se logre la presentación de las copias o documentos requeridos.

CAPÍTULO DÉCIMO OCTAVO
AUDIENCIA DE JUICIO

Artículo 249. La audiencia de juicio se desahogará con la comparecencia de las partes que estén presentes en su apertura. Las que no hayan comparecido en su inicio, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre que el juez no la haya dado por concluida. Si las partes no comparecen se efectuará la audiencia con los elementos que se disponga en autos y se harán efectivos los apercibimientos realizados previamente a las partes.

La persona Magistrado contará con las más amplias facultades para conducir el procedimiento; dará cuenta de la presencia de las partes que comparezcan a la audiencia, así como de los testigos y peritos que intervendrán; De igual forma,

verificará la disponibilidad de los documentos a exhibirse y moderará el desarrollo de las manifestaciones de quienes intervengan en la audiencia; en su caso, analizará y calificará las pruebas que presenten las partes como supervenientes para su admisión o desechamiento según corresponda.

Artículo 250. El Tribunal, abrirá la fase de desahogo de pruebas, conforme a lo siguiente:

I. Se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor y luego las del demandado;

II. Si alguna de las pruebas admitidas no se encontrara debidamente preparada y estuviera a cargo de las partes, se declarará la deserción de la misma, salvo causa justificada, en cuyo caso la persona Magistrado señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes; para ello, deberá tomar las medidas conducentes y podrá hacer uso de las medidas de apremio que estime necesarias para lograr el desahogo de las pruebas admitidas y evitar la dilación del juicio, y

III. La persona Magistrado deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y, si no lo hace en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, apercibiéndola de que en caso contrario se dejará sin efectos la declaración correspondiente.

Artículo 251. Concluido el desahogo de pruebas, el secretario del Tribunal de Justicia Laboral hará la certificación respectiva. En caso de que las partes señalen que queda alguna prueba pendiente de desahogar, el juez resolverá de plano y de advertir alguna omisión al respecto, ordenará su desahogo. Una vez hecho lo

anterior, la persona Magistrado otorgará sucesivamente el uso de la voz a las partes, para que formulen de manera concisa y breve sus alegatos.

Realizados que sean los alegatos de las partes, el Tribunal de Justicia Laboral, declarará cerrada la etapa de juicio y emitirá la sentencia en la misma audiencia, con lo que se pondrá fin al procedimiento. El texto de la resolución deberá ponerse a disposición de las partes en la misma audiencia. Solamente en casos excepcionales y que así se justifique por el cúmulo de hechos controvertidos o bien de las pruebas rendidas, el Tribunal de Justicia Laboral emitirá sentencia dentro de los cinco días siguientes al de la celebración de la audiencia de juicio.

Artículo 252. Contra las resoluciones pronunciadas en el procedimiento ordinario laboral, no procederá recurso alguno, salvo el recurso de reconsideración contra los actos del secretario instructor establecido en el artículo 176 de esta Ley. No obstante, ya sea de oficio o a petición de parte, la persona Magistrado podrá subsanar las omisiones o errores en que hubiere incurrido, o bien podrá precisar algún punto, hasta antes de dictar sentencia; asimismo, podrá aclarar ésta una vez que se haya emitido.

Atendiendo a la naturaleza y fines del derecho laboral, la persona Magistrado deberá asumir un desempeño proactivo, en el que impulse permanentemente el procedimiento, evitando que las deficiencias o inconsistencias formales cometidas durante su desarrollo trasciendan en perjuicio de las partes provocando su dilación a futuro, por lo que de advertirlas podrá subsanarlas. En todo momento se fomentará la conciliación como la vía privilegiada para la solución del conflicto.

Artículo 253. La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga al Tribunal a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparecieren a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por estrados del Tribunal de Justicia Laboral; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.

CAPÍTULO DÉCIMO NOVENO
DE LAS NOTIFICACIONES

Artículo 254. Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio para oír y recibir notificaciones dentro de la jurisdicción del Tribunal de Justicia Laboral; si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por estrados.

Asimismo, deberán señalar el domicilio del demandado para recibir notificaciones, en el caso de dependencias de la Administración Pública y de las demarcaciones territoriales, se deberá señalar el domicilio oficial, el cual constituye un hecho notorio.

La persona que comparezca como tercero interesado en un juicio, deberá señalar domicilio físico dentro del lugar de residencia del Tribunal de Justicia Laboral para recibir notificaciones; si no lo hace, las notificaciones personales se harán por estrados.

Cuando se trate del emplazamiento a juicio, las notificaciones deberán ser personales.

En caso de que las partes señalen terceros interesados, deberán indicar en su promoción inicial el domicilio de éstos para recibir notificaciones.

Artículo 255. Las resoluciones que se dicten en los juicios laborales deben notificarse a más tardar dentro del tercer día hábil siguiente. La razón que corresponda se asentará inmediatamente después de dicha resolución.

Las partes y el tercero interesado podrán autorizar a cualquier persona con capacidad legal para oír y recibir notificaciones aún las de carácter personal e imponerse de los autos.

Artículo 256. Las notificaciones personales se harán en el domicilio señalado en autos, hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello; y las que se realicen en estas condiciones, surtirán plenamente sus efectos.

Artículo 257. Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;

II. El auto de radicación del juicio, que dicten el Tribunal de Justicia Laboral en los expedientes que les remitan los tribunales de otra competencia;

III. La resolución en que un Tribunal de Justicia Laboral se declare incompetente;

IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;

V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;

VI. El auto que cite a absolver posiciones o responder un interrogatorio, siempre y cuando por causa justificada el absolvente o testigo, a criterio del juez no pueda ser presentado a la audiencia de juicio por las partes;

VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;

VIII. La sentencia laboral, cuando ésta no se dicte en la audiencia de juicio;

IX. El auto que conceda término o señale fecha para que la persona trabajadora sea reinstalada;

X. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;

Artículo 258. La primera notificación personal se hará de conformidad con las siguientes reglas:

I. El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación;

II. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante o apoderado legal de aquélla;

III. Si no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona mayor de edad que se encuentre en la casa o local; el actuario asentará el nombre de la persona con la que se entiende la diligencia y especificará si la persona habita en el domicilio y la relación

que ésta tiene con la persona que deba ser notificada y en su caso su puesto de trabajo;

IV. Si en la casa o local señalado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución, asentando en su razón los medios de convicción de que la persona que deba ser notificada indudablemente habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación, y

V. En el caso de dependencias de la Administración Pública y de las demarcaciones territoriales, la notificación se practicará en el domicilio oficial de aquella.

Artículo 259. Las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al Tribunal de Justicia Laboral se le realizará la notificación dejando constancia en autos de la misma.

En caso de que la notificación se realice por el actuario, si la parte o persona a notificar no se hallare presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el actuario; si la casa o local está cerrado, se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo.

El actuario asentará razón en autos y en su caso fotos del lugar y la cédula que fije.

Las resoluciones judiciales pronunciadas en las audiencias se tendrán por notificadas en ese mismo acto, sin necesidad de formalidad alguna a quienes estén presentes o debieron haber estado.

Artículo 260. Las notificaciones a las dependencias de la Administración Pública y de las demarcaciones territoriales se realizarán por oficio, conforme a las reglas siguientes:

I. Si el domicilio de la oficina principal de la autoridad se encuentra en el lugar del juicio, el funcionario designado hará la entrega, recabando la constancia de recibo correspondiente, y

II. Si la autoridad se niega a recibir el oficio, el actuario hará del conocimiento del encargado de la oficina correspondiente que no obstante esta circunstancia, se tendrá por hecha la notificación. Si a pesar de esto subsiste la negativa, asentará la razón en autos y se tendrá por hecha.

Artículo 261. Las notificaciones por lista se fijarán y publicarán en el local del Tribunal de Justicia Laboral, en lugar visible y de fácil acceso, además del portal de Internet oficial, donde se deberá poner a consulta de las partes con el número de expediente asignado. La fijación y publicación de esta lista se realizará a primera hora hábil del día siguiente al de la fecha de la resolución que la ordena y contendrá:

I. El número del juicio de que se trate;

II. Los nombres de las partes;

III. La síntesis de la resolución que se notifica.

El actuario o el funcionario habilitado para tal efecto asentarán en el expediente la razón respectiva.

Artículo 262. Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente:

I. Las personales: el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario en la Ley, y

II. Las demás; al día siguiente al de su publicación en el Boletín, o en la lista que se publique en los estrados del Tribunal;

Artículo 263. Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en este Capítulo.

CAPÍTULO VIGÉSIMO
DE LAS RESOLUCIONES DEL TRIBIUNAL DE JUSTICIA LABORAL

Artículo 264. Las resoluciones del Tribunal de Justicia Laboral son:

I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;

II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y

III. Sentencias: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

Artículo 265. El Tribunal dictará sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquellas en la que reciba promociones por escrito, salvo disposición en contrario de esta Ley.

Artículo 266. Las resoluciones que así lo ameriten del Tribunal de Justicia Laboral deberán ser firmadas por la persona Magistrado por la persona secretario instructor, según corresponda, el día en que se emitan.

Artículo 267. La sentencia contendrá:

I. Lugar, fecha y Tribunal que lo pronuncie;

II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;

III. Extracto de la demanda y su contestación; réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvención y contestación a la misma, que deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV. Enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

V. Extracto de los alegatos;

VI. Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento, y

VII. Los puntos resolutivos.

Artículo 268. Las sentencias se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero los Tribunales están obligados a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.

Artículo 269. Las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

Artículo 270. En las sentencias, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalará las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.

Artículo 271. Cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en la propia sentencia, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse.

Artículo 272. Una vez notificada la sentencia, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar al Tribunal de Justicia Laboral, la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. El Tribunal dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución. El error de mención de fecha, nombre, denominación o de cálculo podrá aclararse de oficio.

Artículo 273. El Tribunal de Justicia Laboral no puede revocar sus propias resoluciones salvo aquellas que se combatan a través del Recurso de Reconsideración que contempla esta Ley.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de los Tribunales, en términos que disponga la Ley Orgánica respectiva.

TÍTULO DÉCIMO QUINTO
DE LOS MEDIOS DE APREMIO Y DE LA EJECUCIÓN DE LOS LAUDOS

CAPÍTULO ÚNICO
DE LOS MEDIOS DE APREMIO Y DE LA EJECUCIÓN DE LOS LAUDOS

Artículo 274. Una vez que se haya emitido una sentencia por parte del Tribunal de Justicia Laboral que haya causado ejecutoria, la dependencia de la Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, tendrá de obligación de darle debido cumplimiento en un plazo no mayor a quince días hábiles.

Dicho plazo únicamente podrá ampliarse en diez días más, ya sea a petición de la parte condenada o de oficio por parte del Tribunal de Justicia Laboral, debidamente fundado y motivado, exponiendo las razones de la imposibilidad para dar debido cumplimiento.

Artículo 275. El Tribunal de Justicia Laboral para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas de cien y hasta trescientas veces la unidad de medida y actualización vigente al momento en que se pretenda cumplir con su sentencia.

En caso de reincidencia en el incumplimiento, duplicará las sanciones impuestas y si ni aun así son acatadas sus determinaciones, dará vista a la Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México, para que inicie el procedimiento de responsabilidad correspondiente, con vista al Congreso de la Ciudad de México y al

agente del ministerio público adscrito a la Fiscalía General de Justicia, para los efectos legales a que haya lugar.

Pudiendo generar incluso solicitarse la destitución de la persona servidor público de la dependencia de la Administración Pública de la Ciudad de México o de las demarcaciones territoriales, responsable de la ejecución de la sentencia respectiva.

Artículo 276. Las multas se harán efectivas por conducto de la Secretaría de Administración y Finanzas de la Ciudad, acompañado los datos suficientes de identificación para poder hacerlas efectivas. Una vez hecha efectiva la sanción, se le informará al Tribunal de Justicia Laboral para su debido conocimiento.

Artículo 277. El Tribunal de Justicia Laboral tiene la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de sus sentencias, y a ese efecto dictará todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes.

La ejecución de la sentencia podrá realizarse de oficio o a petición de parte.

Artículo 278. Cuando se pida la ejecución de una sentencia, el Tribunal emitirá el auto de ejecución y comisionará al actuario para que, asociado de la parte que obtuvo resolución favorable, se constituya en el domicilio oficial o el señalado por la dependencia de la Administración Pública o de las demarcaciones territoriales, y la requiera para que cumpla la resolución, apercibiéndola que de no hacerlo se procederá conforme a lo dispuesto en este capítulo.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. - El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO. - Publíquese en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México para su conocimiento y en el Diario Oficial de la Federación para su mayor difusión.

TERCERO. - El Tribunal de Justicia Laboral de las Personas Trabajadoras al Servicio de los Poderes y Entes públicos de la Ciudad de México deberá quedar instalado a un plazo no mayor a 180 días hábiles, a la entrada en vigor de la presente Ley.

CUARTO. - El Congreso de la Ciudad de México deberá, en un plazo no mayor a 90 días hábiles a la entrada en vigor de la presente Ley, nombrar a las personas Magistrados Integrantes del Tribunal de Justicia Laboral de las Personas Trabajadoras al Servicio de los Podere y Entes públicos de la Ciudad de México, conforme a lo previsto en la presente Ley.

QUINTO. - El Congreso de la Ciudad de México deberá emitir, en un plazo no mayor a 90 días hábiles siguientes a la entrada en vigor de la presente Ley, la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Laboral de las Personas Trabajadoras al Servicio de los Podere y Entes públicos de la Ciudad de México.

SEXTO. - El Congreso de la Ciudad de México deberá emitir, en un plazo no mayor a 90 días hábiles a la entrada en vigor de la presente Ley, la Ley Orgánica del Centro de Conciliación de las Personas Trabajadoras al Servicio de los Podere y Entes públicos de la Ciudad de México.

SÉPTIMO. - El Congreso de la Ciudad de México a propuesta de la persona titular de la Jefatura de Gobierno deberá, en un plazo no mayor a 90 días hábiles a la entrada en vigor de la presente Ley, nombrar al titular del Centro de Conciliación de

las Personas Trabajadoras al Servicio Tribunal de Justicia Laboral de las Personas Trabajadoras al Servicio de los Podere y Entes públicos de la Ciudad de México.

OCTAVO. - Nombrado al titular del Centro de Conciliación de las Personas Trabajadoras al Servicio de los Podere y Entes públicos de la Ciudad de México, en un plazo no mayor a 30 días, se deberá constituir el Órgano de Gobierno de dicho Centro.

NOVENO. - En un plazo no mayor a mayor a 180 días hábiles siguientes a la entrada en vigor de la presente Ley, se deberán instalar las Comisiones de Escalafón y Capacitación, Actualización y Adiestramiento, dependientes de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México.

DÉCIMO. - Instaladas las Comisiones de Escalafón y Capacitación, Actualización y Adiestramiento, dependientes de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, en un plazo no mayor a 30 días hábiles deberán emitir sus reglamentos administrativos.

DÉCMO PRIMERO. - La persona titular de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México deberá emitir la convocatoria respectiva para la integración de las Comisiones de Escalafón y Capacitación, Actualización y Adiestramiento.

DÉCIMO SEGUNDO. - El Congreso de la Ciudad de México deberá otorgar suficiencia presupuestal para la implementación de la justicia laboral burocrática de la Ciudad; así como para la instalación del Tribunal de Justicia Laboral y del Centro de Conciliación.

DÉCIMO TERCERO. - Todas aquellas disposiciones reglamentarias de carácter laboral, así como las condiciones generales de trabajo que se encuentren vigentes, deberán adecuarse a la presente ley o expedirse, en su caso, en un plazo no mayor de ciento ochenta días hábiles contados a partir de la fecha en que entre en vigor la misma.

DÉCIMO CUARTO. - Cualquier asunto en trámite se sustanciará hasta su conclusión, de conformidad con lo establecido en las disposiciones vigentes hasta antes de la entrada en vigor la presente Ley.

A t e n t a m e n t e

Dip. Yuriri Ayala Zúñiga.