Oficio No. CCM/IL/JRFG/C19-24/20

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

El que suscribe, Diputado Jesús Ricardo Fuentes Gómez, integrante del Grupo Parlamentario del Partido de MORENA, en el Congreso de la Ciudad de México, I Legislatura, y con fundamento en lo dispuesto por el articulo 122 apartado A, Base II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 3, numeral 2, inciso a), 10 apartado C, 29 apartado A, numeral 1, apartado D, inciso a), 30 numeral 1, inciso b) y el transitorio vigésimo quinto de la Constitución Política de la Ciudad de México; someto a consideración la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE EXPIDE LA LEY DE RELACIONES LABORALES DE LAS Y LOS TRABAJADORES CON LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO**, con base en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Actualmente se sigue recordando a los Mártires de Chicago, grupo de sindicalistas promoventes de la reducción de la jornada laboral, mismos que fueron condenados a muerte como consecuencia de su participación en la manifestación del 1 de mayo de 1886 en Haymarket, Chicago.

Lo anterior generó un impacto mundial en el sector laboral, lo que influyó para que en 1912 se constituyera en México la Casa del Obrero Mundial con la asociación y apoyo de diversos sindicatos, profesionistas y diversos grupos de trabajadores de diferentes sectores; quienes el 1 de mayo de 1913 llevaron a cabo una protesta que tuvo como destino la Cámara de Diputados, recinto donde entregaron sus demandas, entre las que destacan: la jornada laboral de ocho horas, pago por accidentes de trabajo y el reconocimiento de la Casa del Obrero.[1]

[1] https://www.gob.mx/agn/articulos/agnrecuerda-el-primero-de-mayo

Posteriormente, el 5 de febrero de 1917 se promulga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con ello se crea un precedente fundamental en materia laboral, pues por primera vez los derechos de las trabajadoras y los trabajadores adquieren un rango constitucional, algo que sin duda revolucionó y marcó la forma de ver y ejercer los derechos de la clase trabajadora; tanto en nuestro país como a nivel mundial. Bajo este contexto, comenzaron a ser considerados en el rubro de los Derechos Sociales, los cuales de forma paulatina se consolidaron a través del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Con el transcurso del tiempo y con las diversas coyunturas, se vio la necesidad de que también las trabajadoras y los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, Gobiernos del Distrito Federal y Entidades Federativas contaran con un marco jurídico específico que regulara sus relaciones laborales, lo cual motivó que el 28 de diciembre de 1963 fuera publicada en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En la actualidad y a partir de la Reforma política del 2016, se determina la necesidad de crear un ordenamiento jurídico que establezca las relaciones laborales entre las trabajadoras y los trabajadores con las Instituciones Públicas de la Ciudad de México. Lo anterior sustentado en el artículo transitorio vigésimo quinto de la Constitución Política de la Ciudad de México que señala lo siguiente:

El Congreso de la Ciudad de México deberá expedir la legislación que regule las relaciones laborales entre los entes públicos de la Ciudad de México y sus trabajadores a más tardar el 31 de julio de 2020.

En tanto el Congreso expide la legislación a que se refiere el párrafo anterior, las relaciones laborales entre la Ciudad de México y sus trabajadores que hasta antes de la entrada en vigor de esta Constitución se hubieren regido por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, continuarán normándose por dicha Ley.

En concordancia con lo anterior, le corresponde a esta Primera Legislatura del Honorable Congreso de la Ciudad de México legislar en materia laboral, para dotar de una ley local que regule las relaciones laborales entre las trabajadoras y los trabajadores con las Instituciones Públicas de la Ciudad de México, legislación que además se encuentre en armonía con nuestra Norma Suprema, la Constitución de la Ciudad de México, la Ley Federal del Trabajo y los Tratados Internacionales en Materia del Trabajo de los que el Estado Mexicano sea parte, pues al estar catalogado el trabajo como un derecho humano, es menester que dicho ordenamiento jurídico contenga el principio de progresividad y de no regresividad de los derechos adquiridos por las y los trabajadores.

De tal suerte que dicho proyecto de ley que se presenta, forma parte de una nueva cultura en materia laboral, pues se incrusta la figura de trabajo decente, término acuñado por la Organización Internacional del Trabajo, misma que considera los siguientes elementos: respeto a la dignidad humana del trabajador; no discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; acceso a la seguridad social; salario remunerador; capacitación continua para el incremento de la productividad; seguridad e higiene en el trabajo; libertad de asociación; autonomía y democracia sindical; derecho de huelga y contratación colectiva. De tal manera que la incorporación de este concepto propio en nuestra legislación laboral de las trabajadoras y los trabajadores al servicio de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México; fortalece el principio fundamental de que la orientación de las normas de trabajo debe propiciar el equilibrio y la justicia social.

Con esta nueva legislación no solo se refuerzan los derechos ya adquiridos de las trabajadoras y los trabajadores al servicio de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México, sino que también se modernizan y amplían estos derechos al incorporar el trabajo decente, el derecho de las personas trabajadoras para que los sindicatos les rindan cuentas, así como la garantía de transparencia en los procesos de elección de sus dirigencias sindicales, entre otros.

Por lo anterior y con el objeto de otorgar certidumbre jurídica a las trabajadoras y los trabajadores que prestan sus servicios en las Instituciones Públicas de la Ciudad de México, así como a los sindicatos de éstas, me permito someter a la consideración del Honorable

Congreso de la Ciudad de México, la presente iniciativa, misma que solicito sea turnada a la Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social para su análisis y dictamen a la brevedad posible, tomando en consideración la temporalidad que marca la Constitución de la Ciudad de México y a la que se hizo referencia en el desarrollo de lo descrito.

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE EXPIDE LA LEY DE RELACIONES LABORALES DE LAS Y LOS TRABAJADORES CON LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO

ÚNICO. Se expide la Ley de Relaciones Laborales de las y los Trabajadores con las Instituciones Públicas de la Ciudad de México, para quedar como sigue:

LEY DE RELACIONES LABORALES DE LAS Y LOS TRABAJADORES CON LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO

TÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Artículo 1. La disposiciones contenidas en la presente Ley son de orden público, interés general y observancia obligatoria para las y los titulares, y las y los trabajadores de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México, y tiene por objeto; regular las relaciones laborales entre el Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, Poder Judicial, Alcaldías, y demás Organismos Descentralizados y Órganos Autónomos y sus trabajadoras y trabajadores de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 apartado C de la Constitución Política de la Ciudad de México.

Artículo 2. Las normas del trabajo tienden a propiciar el trabajo digno y decente en todas las relaciones laborales entre las Instituciones Públicas de la Ciudad de México y sus trabajadoras y sus trabajadores.

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

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía sindical, derecho de huelga y de contratación.

No serán ni se considerarán prácticas discriminatorias, aquellas que tengan como fin las distinciones o exclusiones particulares que se exija para una labor especializada determinada.

Las mujeres y los hombres participarán en igualdad de oportunidades para ocupar las plazas vacantes en las Instituciones Públicas de la Ciudad de México.

Artículo 3. El trabajo es un derecho humano y un deber social. No es artículo de comercio y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las trabajadoras y los trabajadores, así como de sus familiares y dependientes. Por lo que, la titular o el titular del Gobierno de la Ciudad de México, del Poder Legislativo, del Poder Judicial, de las Alcaldías y demás Organismos Descentralizados y Órganos Autónomos de la Ciudad de México en el ámbito de sus respectivas competencias serán responsables de garantizar que los derechos contenidos en el nombramiento de la trabajadora o trabajador, contrato individual de trabajo y en las Condiciones Generales de Trabajo, no podrán ni deberán ser menores a los contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política de la Ciudad de México, los Tratados Internacionales en materia de trabajo y de derechos humanos ratificados por el Estado Mexicano, así como los contenidos en la presente Ley.

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

I.- Acoso sexual: Una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

II.- Beneficiarias: Aquella persona o personas designadas por la trabajadora o trabajador para que, en caso de fallecimiento de éste, tengan derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones que por normativa le corresponda.

III.- Ciudad: La Ciudad de México.

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

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

VI.- Derechohabientes: Aquellas personas cuyo parentesco consanguíneo o por el carácter que le asigne una resolución judicial, les permita exigir derechos de seguridad social a la trabajadora o trabajador conforme a las leyes aplicables.

VII.- Discriminación: Acto tendiente a menoscabar la dignidad humanan de la trabajadora o trabajador por origen étnico o nacional, género, edad, alguna discapacidad, condición social, salud, religión, opiniones, preferencias u orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, estado civil, condición migratoria o cualquier otro motivo.

VIII.- Hostigamiento laboral: Ejercicio del poder en una relación de subordinación, que se expresa en conductas físicas o psicológicas de manera repetida en contra de la honra y dignidad de otra u otras personas en el centro de trabajo con la finalidad de afectar o destruir las redes de comunicación, reputación, así como perturbar el ejercicio de labores de la víctima.

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

X.- Ley: La Ley de Relaciones Laborales de las y los Trabajadores con las Instituciones Públicas de la Ciudad de México.

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

XII.- Nombramiento: Instrumento jurídico expedido por la persona titular de una Institución Pública de la Ciudad de México, por medio del cual se formaliza la relación jurídica laboral con la trabajadora o el trabajador, a cambio de un salario.

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

XIV.- Persona titular por Designación: Aquella titular de un Organismo Autónomo y cuyo nombramiento depende de la designación del Congreso de la Ciudad de México o el Consejo de la Judicatura.

XV.- Persona titular por Elección: Aquellas personas que son electas en las elecciones para desempeñar el cargo de Jefa o Jefe de Gobierno, Diputadas o Diputados del Congreso, Alcaldesas o Alcaldes y concejales de la Ciudad de México.

XVI.- Persona titular por nombramiento: Aquella cuyo nombramiento depende de la Jefa o el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México para ocupar el cargo de titular en las Secretarías Locales o en los Organismos Descentralizados de la Ciudad de México.

XVII.- Relación jurídica de trabajo: Se entiende establecida entre los titulares de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México y las trabajadoras y los trabajadores a su servicio.

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

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

Articulo 5. Trabajadora o trabajador, es toda persona física que preste un servicio personal y subordinado, ya sea material, intelectual o de ambos tipos, en virtud de nombramiento expedido por la o el titular de una Institución Pública de la Ciudad de México.

Articulo 6. Las trabajadoras y los trabajadores se clasifican en las siguientes categorías:

I. Trabajadoras y trabajadores de confianza, y

II. Trabajadoras y trabajadores de base.

Articulo 7. Son trabajadoras y trabajadores de confianza:

I.- Aquellas o aquellos cuyo nombramiento para el ejercicio del cargo o comisión que desempeñen requiera de la intervención directa de la titular o el titular de la Institución Pública de la Ciudad de México de que se trate, para su designación, nombramiento o remoción del puesto en cualquier momento;

II.- Aquellas o aquellos cuya función sea de:

Dirección, inspección, vigilancia, auditoría, fiscalización, asesoría, procuración y administración de justicia, seguridad ciudadana, así como las que se relacionen con la representación directa o en apoyo de las o los titulares de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México o de elección popular como auxiliares directos, asesores, secretarios particulares y demás personal operativo que les sean asignados para el desempeño de sus funciones, igualmente serán aquellas trabajadoras y trabajadores cuyo puesto ya se encuentre así estipulado en los catálogos de puestos de las Instituciones Públicas.

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

Articulo 8. Para los efectos del artículo anterior se entenderán como funciones de confianza:

I.- Dirección: Aquellas que ejerzan las trabajadoras o trabajadores responsables de conducir las actividades de los demás, ya sea en toda una Institución Pública de la Ciudad de México o en alguna de sus dependencias o unidades administrativas;

II.- Inspección, Vigilancia, auditoría y fiscalización: Aquellas que se realicen a efecto de conocer, examinar, verificar, controlar o sancionar las acciones a cargo de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México o de sus dependencias o unidades administrativas;

III.- Asesoría: La asistencia técnica o profesional que se brinde mediante consejos, opiniones o dictámenes, a los titulares de la Institución Pública de la Ciudad de México o alguna de sus dependencias o unidades administrativas;

IV.- Procuración de justicia: Las relativas a la investigación de los delitos por parte de los ministerios públicos, oficiales secretarios, policías de investigación y peritos;

V.- Seguridad Ciudadana: Las relativas a las de seguridad por parte de las policías preventivas;

VI.- Administración de justicia: Aquellas que se refieren al ejercicio de la función jurisdiccional;

VII.- Representación: Aquellas que se refieren a la facultad legal de actuar a nombre de los titulares de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México o de sus dependencias, y

VIII.- Manejo de recursos: Aquellas que impliquen la facultad legal o administrativa de decidir o determinar su aplicación o destino.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México formará parte del catálogo de puestos establecido en su reglamento interior.

Artículo 9. Las trabajadoras y los trabajadores de confianza disfrutarán de las normas de protección al salario y gozarán de los beneficios de seguridad social consagrados en esta Ley.

Las trabajadoras y los trabajadores de confianza que sean removidos de su cargo tendrán derecho al pago de una indemnización de tres meses de salario, veinte días de salario por cada año de servicio prestado, prima de antigüedad si cuentan con más de quince años de servicio, además de las prestaciones devengadas.

Articulo 10. Las trabajadoras y los trabajadores de base son aquellos cuya categoría se encuentra así estipulada en su nombramiento expedido por la o el titular de la Institución Pública de la Ciudad de México respectiva, quienes gozarán de la estabilidad en el empleo después de haber ocupado una plaza por más de seis meses ininterrumpidos, sin nota desfavorable o por figurar en las listas de raya de la Institución Pública de que se trate.

Articulo 11. Las trabajadoras y los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por la o el titular de la Institución Pública de la Ciudad de México de que se trate, de conformidad con las Condiciones Generales de Trabajo y el Sindicato.

Articulo 12. Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el Artículo 6 del presente ordenamiento, la clasificación correspondiente se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

Artículo 13. Las y los titulares deberán ser de nacionalidad mexicana y estarán a cargo de la dirección de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México, ya sea por elección popular, designación o nombramiento conforme a las leyes aplicables al caso.

Para los efectos de esta Ley, las y los titulares de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México podrán tener representantes, quienes para poder ejercer su cargo deberán estar previamente registrados ante la Unidad de Registro Laboral.

Artículo 14. Los derechos establecidos en esta Ley son irrenunciables.

Artículo 15. En lo no previsto por esta Ley se aplicarán de manera supletoria la Constitución Federal, la Constitución Local, los tratados internacionales en materia de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo de los que el Estado Mexicano sea parte, la Ley Federal del Trabajo, la jurisprudencia, los principios generales de derecho, justicia social y equidad.

En caso de duda, prevalecerá en todo tiempo la interpretación más favorable a las y los trabajadores.

TÍTULO SEGUNDO

Derechos y Obligaciones de las Trabajadoras y los Trabajadores y de las y los Titulares de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México

CAPÍTULO I

Artículo 16. Son obligaciones de las trabajadoras y los trabajadores:

I.- Observar las disposiciones contenidas en la presente Ley, así como en las circulares y reglamentos interiores de trabajo de la Institución Pública de la Ciudad de México en la que presten sus servicios, las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo, así como las previstas para la seguridad y protección personal;

II.- Abstenerse de aprovechar los servicios de las trabajadoras y trabajadores o del equipo a su cargo para asuntos o beneficios personales o de terceras personas;

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

IV.- Observar buenas costumbres durante la prestación del servicio;

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

VI.- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad, así como la de sus compañeras y compañeros;

VII.- Prestar auxilio dentro de la Institución Pública de la Ciudad de México en la que presten sus servicios, cuando por algún siniestro o riesgo inminente peligren demás personas trabajadoras o usuarios;

VIII.- En su caso, hacer del conocimiento de la Institución Pública de la Ciudad de México donde presten sus servicios, las enfermedades contagiosas que padezca, en cuanto tenga conocimiento de ellas;

IX.- Proporcionar la documentación requerida y los datos personales para la debida integración de sus expedientes, comunicando oportunamente cualquier cambio en los mismos;

X.- Guardar reserva de los asuntos de cualquier naturaleza que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;

XI.- Asistir puntualmente a sus labores;

XII.- Participar en las actividades cívicas y deportivas que fueren compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud, que para ello dispongan la titular o el titular de la Institución Pública de la Ciudad de México de que se trate;

XIII.- Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia en el desempeño de las funciones o trabajos que tengan encomendados;

XIV.- En caso de inasistencia comunicar de manera inmediata a la persona titular o su representante de la Institución Pública de la Ciudad de México en que presten sus servicios, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas que le impidan concurrir a realizar su trabajo;

XV.- Restituir a la persona titular o su representante de la Institución Pública de la Ciudad de México en la que la trabajadora o el trabajador preste sus servicios y aquellos materiales que no requiera para cumplir con sus funciones;

XVI.- Conservar en buen estado de uso el equipo, los instrumentos y útiles de trabajo que les hayan sido proporcionados para el desempeño de sus funciones;

XVII.- Levantar el Acta correspondiente de Entrega-Recepción cuando los materiales recibidos para el cumplimiento de sus funciones presenten algún detrioro natural, algún defecto o sean de mala calidad;

XVIII.- Comunicar a la persona titular o su representante las deficiencias que advierta, con el fin de evitar daños o perjuicios a los intereses e integridad de las trabajadoras y los trabajadores que integren la Institución Pública de la Ciudad de México de que se trate, y

XIX.- Cumplir con esmero y respeto las normas de trabajo aplicables a la Institución Pública de la Ciudad de México de la que formen parte, además de aquellas inherentes a su designación, nombramiento, contrato individual de trabajo o aquellas contenidas en las condiciones generales de trabajo, conforme a la ley, el uso, la costumbre y la buena fe,

aportando al máximo su capacidad y ejerciendo sus funciones con honestidad, objetividad, imparcialidad, profesionalismo y eficiencia.

Artículo 17. Queda prohibido a las trabajadoras y los trabajadores:

I.- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeras, compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de las instalaciones o lugares donde desempeñe su servicio;

II.- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin la autorización previa de la titular o el titular de la Institución Pública de la Ciudad de México respectiva, siempre que esta se encuentre debidamente fundamentada en la Ley o en las condiciones generales de trabajo;

III.- Sustraer de la Institución Pública de la Ciudad de México donde preste sus servicios, útiles, herramientas o cualquier otro material de trabajo existente o creado para el servicio de manera injustificada;

IV.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de alguna substancia psicotrópica o estupefaciente, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio la trabajadora o el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de la titular o el titular de la Institución Pública de la Ciudad de México en la que presten sus servicios, así como presentarle la prescripción suscrita por el médico que ampare dicho tratamiento;

V.- Consumir durante su jornada laboral, ya sea dentro o fuera de las instalaciones de la Institución Pública de la Ciudad de México de que se trate, bebidas alcohólicas, substancias psicotrópicas o estupefacientes contemplados en la Ley General de Salud;

VI.- Portar armas de cualquier tipo durante la jornada de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija;

VII.- Suspender las labores sin autorización fundada y motivada de la titular o el titular de la Institución Pública de la Ciudad de México en la que preste sus servicios;

VIII.- Hacer colectas en cualesquiera de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México;

IX.- Realizar cualquier acto de comercio dentro de las instalaciones de cualesquiera de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México;

X.- Utilizar los útiles y herramientas suministrados por la Institución Pública de la Ciudad de México en que preste sus servicios, para un uso distinto de aquél a que estén destinados;

XI.- Realizar propaganda proselitista a favor de algún partido político, asociación política o religiosa, así como de cualquier otra índole ajena a la administración pública o en la institución donde preste sus servicios públicos, a menos que sean aquellas de carácter estrictamente sindical y que tengan como fin, la renovación o elección de sus dirigencias;

XII.- Acosar sexualmente a cualquier trabajadora o trabajador dentro o fuera de las instalaciones de cualquiera de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México, y

XIII.- Realizar actos inmorales, dentro o fuera de cualquiera de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México, así como dentro de las unidades vehiculares destinadas para la atención del servicio.

CAPÍTULO II

De las Obligaciones de las y los Titulares de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México

Artículo 18. Son obligaciones de las y los Titulares de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México:

I.- Cumplir y hacer cumplir con esmero y respeto las normas de trabajo contenidas en esta Ley, así como aquellas inherentes a su elección, designación, nombramiento, además de las contenidas en las condiciones generales de trabajo, aportando para ello, su capacidad al máximo y ejerciendo sus funciones con objetividad, imparcialidad, honestidad, profesionalismo y legalidad;

II.- Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a las trabajadoras y los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estén; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar y a los que acrediten tener más derecho conforme al escalafón;

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

III.- Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general;

IV.- Reinstalar a las trabajadoras o los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por sentencia ejecutoriada. En los casos de supresión de plazas, las trabajadoras y los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo; se adhieran a programas de retiro voluntario, o bien, se otorgue la liquidación correspondiente;

V.- Cubrir la indemnización por separación injustificada en los términos de una sentencia definitiva;

VI.- Proporcionar a las trabajadoras y los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido;

VII.- Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que las trabajadoras y los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y no profesionales y maternidad.

b) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.

c) Asistencia médica y medicinas para los familiares de la trabajadora o el trabajador, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

d) Centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas.

e) Escuelas de Administración Pública en las que se impartan los cursos necesarios para que las trabajadoras y los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.

f) Cualquier medida que permita a las trabajadoras y trabajadores de su Institución Pública el pleno ejercicio del derecho a una vivienda digna y decorosa

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuya Ley regula los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgan y adjudican los créditos correspondientes;

VIII.- Proporcionar a las trabajadoras y los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley y los reglamentos en vigor;

IX.- Conceder licencias a sus trabajadoras y trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad con o sin goce de sueldo y en los términos de las condiciones generales de trabajo, en los siguientes casos:

a) Para el desempeño de comisiones sindicales.

b) Cuando sean promovidas o promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en Institución Pública de la Ciudad de México diferente a la de su adscripción.

c) Para desempeñar cargos de elección popular.

d) A trabajadoras o trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, y

e) Por razones de carácter personal de la trabajadora o el trabajador.

X.- Otorgar permiso de paternidad de quince días laborables con goce de sueldo, a los trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante, para los trabajadores y las trabajadoras;

XI.- Hacer las deducciones, en los salarios, que soliciten los sindicatos respectivos, siempre que se ajusten a los términos de esta Ley, e

XII.- Integrar los expedientes de las trabajadoras y los trabajadores y remitir los informes que se le soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos.

TÍTULO TERCERO

Condiciones de Trabajo

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 19. Las condiciones de trabajo estarán basadas en los principios de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como la equidad de género. En ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales.

Artículo 20. Será nula toda cláusula establecida en el nombramiento o condiciones generales de trabajo, aun cuando las hubieren admitido expresamente las trabajadoras o los trabajadores que estipulen cualesquiera de las siguientes:

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

II.- Horas extraordinarias para las trabajadoras y los trabajadores;

III.- Las labores peligrosas o insalubres;

IV.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para las trabajadoras y los trabajadores, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción;

V.- Un salario inferior al mínimo establecido para las trabajadoras y los trabajadores al servicio de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México o menor que se le pague a otra u otro trabajador con la misma categoría o puesto por consideraciones de edad, sexo o cualquier otro motivo;

VI.- Un plazo mayor de quince días para el pago de sus salarios y demás prestaciones económicas;

VII.- La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;

VIII.- La facultad de sus superiores de retener el salario por concepto de multa o exigir por parte de las trabajadoras o los trabajadores de la Instituciones Públicas de la Ciudad de México en que presten sus servicios, el pago de dádivas o alguna contraprestación por el puesto que desempeñan;

IX.- Encubrir una relación de trabajo con actos jurídicos simulados y ejercer la contratación precaria para evitar el reconocimiento u obligaciones laborales que deriven de la realidad de los hechos o bien, que busquen desvirtuar la existencia, naturaleza y duración de éstas, y

X.- Registrar a una trabajadora o trabajador ante las instituciones de seguridad social y cualquier otra que sea necesaria, con un salario distinto al que realmente recibe.

CAPÍTULO II
De la Jornada de Trabajo

Artículo 21. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual la trabajadora o el trabajador está a disposición de una Institución Pública de la Ciudad de México para prestar sus servicios.

Artículo 22. Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas; y el nocturno comprendido entre las veinte y las seis horas del dia siguiente.

Artículo 23. La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas.

Artículo 24. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Artículo 25. Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

Artículo 26. Durante la jornada laboral se concederá a las trabajadoras y los trabajadores al menos un descanso de media hora.

Artículo 27. Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar una persona trabajadora, sin sufrir quebranto en su salud física o emocional.

Artículo 28. Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni en tres veces consecutivas. Las horas extraordinarias que labore la

trabajadora o trabajador serán pagadas con un cien por ciento más del salario que corresponda a cada una de las horas de la jornada ordinaria.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obliga a la Institución Pública de la Ciudad de México de que se trate, a pagar a la trabajadora o al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a cada una de las horas de la jornada ordinaria, con independencia de las sanciones establecidas en esta Ley.

Artículo 29. Durante las horas de la jornada legal, las trabajadoras y los trabajadores podrán de desarrollar las actividades cívicas y deportivas que sean compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud, cuando así lo disponga la titular o el titular de la Institución Pública de la Ciudad de México en que presten sus servicios.

CAPÍTULO III

De los Días de Descanso

Artículo 30. Por cada cinco días de trabajo las trabajadoras y los trabajadores de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México, disfrutarán de dos días de descanso, con goce de salario íntegro.

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

Artículo 31. Las trabajadoras y los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso. En el caso de que por necesidades del servicio deban hacerlo, la Institución Pública de la Ciudad de México en la que presten sus servicios, deberá pagar un salario doble por el servicio prestado, con independencia del salario que le corresponda por el día de descanso.

Artículo 32. Las mujeres trabajadoras disfrutarán con goce de salario íntegro, de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos y medio después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a su hija o hijo o para realizar la extracción manual de leche, en un lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, con incentivo a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

Artículo 33. Serán días de descanso obligatorio:

I.- El 1°. de enero;

II.- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
III.- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;

IV.- El 1º. de mayo;

V.- El 16 de septiembre;

VI.- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;

VII.- El 5º. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo de la Ciudad de México;

VIII.- El 25 de diciembre, y

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

CAPÍTULO IV

Vacaciones

Artículo 34. Las trabajadoras o los trabajadores que tengan computables seis meses de prestación de servicios disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones y de diez días laborables cada uno, de acuerdo con la calendarización que para ello establezca la Institución Pública de la Ciudad de México en que presten sus servicios.

Artículo 35. Cuando por necesidades del servicio la Institución Pública de la Ciudad de México de que se trate, requiera de guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, se deberán utilizar de preferencia, los servicios de las trabajadoras o los trabajadores que no tengan derecho a vacaciones aún.

Artículo 36. Cuando una trabajadora o un trabajador por necesidades del servicio no pueda hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiese el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso las trabajadoras y los trabajadores que laboren en periodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo.

Artículo 37. Las vacaciones podrán compensarse con remuneración alguna.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a una remuneración proporcional compensatoria por las vacaciones no disfrutadas correspondientes al tiempo de servicios prestados.

CAPÍTULO V

Del Salario

Artículo 38. El salario es la retribución que deben pagar las Instituciones Públicas de la Ciudad de México a las trabajadoras y los trabajadores por la prestación de sus servicios.

Artículo 39. El salario que reciban las trabajadoras y los trabajadores al servicio de las Instituciones de la Ciudad de México deberá ser remunerador y en ningún caso deberá de ser menor al doble del salario mínimo general vigente en el país.

Artículo 40. El salario estará integrado por los pagos hechos en efectivo, cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, compensaciones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se otorgue a la trabajadora o al trabajador por su trabajo.

Artículo 41. El salario se determinará conforme a los tabuladores para cada uno de los puestos consignados en el catálogo general de puestos de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México, con base en el presupuesto que el Congreso de la Ciudad de México destine para ello.

Artículo 42. Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán un ciento por ciento más sobre el salario asignado a las horas de la jornada ordinaria.

Artículo 43. En los días de descanso obligatorio y en las vacaciones a que se refieren los artículos anteriores, las trabajadoras y los trabajadores recibirán salario íntegro.

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

Las trabajadoras y los trabajadores que en los términos del artículo 34 de esta Ley disfruten ya sea de uno o de ambos períodos de diez días hábiles de vacaciones, percibirán una prima adicional de un treinta por ciento, sobre el salario que les corresponda en cada uno de los períodos vacacionales correspondientes.

Artículo 44. A trabajo y puesto igual, corresponderá salario igual sin distinción alguna.

CAPÍTULO VI

Aguinaldo

Artículo 45. Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho al pago de un aguinaldo anual de cuarenta días de salario íntegro y sin deducción alguna, el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero del siguiente año.

Artículo 46. Cuando las trabajadoras o los trabajadores no hayan cumplido el año de servicios prestados, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, con base al tiempo que hayan trabajado, cualquiera que haya sido.

CAPÍTULO VII

Normas Protectoras del Salario

Articulo 47. Las trabajadoras y los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Por lo que, cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

Artículo 48. El derecho de las trabajadoras y los trabajadores a percibir un salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Artículo 49. El salario se pagará directamente a la trabajadora o el trabajador, lo cual podrá ser en efectivo, cheque o transferencia elecrtrónica en términos del articulo 50 de la presente Ley. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro o el trabajador lo manifieste de manera expresa, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al a la titular o el titular de la Institución de la Ciudad de México de la que se trate.

Articulo 50. Las Instituciones de la Ciudad de México, previo consentimiento de la trabajadora o el trabajador, podrán efectuar el pago de los salarios mediante depósito en cuenta de nómina, o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por las instituciones.

Articulo 51. No se podrá suspender el pago de los salarios de las trabajadoras o los trabajadores, salvo los casos previstos en el articulo 75 de esta Ley.

Artículo 52. Queda prohibida la imposición de multas de cualquier tipo a las trabajadoras o los trabajadores independientemente de la causa o concepto.

Artículo 53. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de las trabajadoras o los trabajadores cuando se trate:

I.- De deudas contraídas con la Institución Pública de la Ciudad de México de la que se trate, por concepto de pagos hechos con exceso, errores, averías o pérdidas debidamente comprobadas;

II.- Del cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que la trabajadora o el trabajador haya manifestado su conformidad previamente y de manera expresa;

III.- De los descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado con motivo de obligaciones contraídas por las trabajadoras o los trabajadores;

IV.- De los descuentos ordenados por autoridad judicial competente, respecto de pensiones alimenticias a favor de acreedores alimentarios que fueren exigidos a la trabajadora o al trabajador.

V.- Por cubrir obligaciones a cargo de la trabajadora o el trabajador, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideras como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en institución nacional de crédito autorizada al efecto, y

VI.- Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo de la vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por la trabajadora o el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

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

Artículo 54. Las deudas que las trabajadoras o los trabajadores contraigan con las Instituciones Públicas de la Ciudad de México no devengarán intereses.

Artículo 55. Las prestaciones devengadas y las indemnizaciones decretadas en favor de las trabajadoras o los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten garantía real, los fiscales y los que se establezcan a favor de las Instituciones de Seguridad Social.

Artículo 56. Las personas beneficiarias de la trabajadora o el trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones que no se le haya pagado, también podrán apersonarse y continuar con los procesos iniciados con antelación a la muerte de la trabajadora o el trabajador, sin necesidad de juicio sucesorio.

Artículo 57. Es nula la cesión de los salarios independientemente de la denominación o forma que se le dé, en favor de las titulares o los titulares de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México o de terceras personas.

Artículo 58. El salario de las trabajadoras y los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

Artículo 59. La obligación de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

TÍTULO CUARTO

Relaciones Individuales de Trabajo

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 60. La relación jurídica de trabajo entre las Instituciones Públicas de la Ciudad de México y sus trabajadoras y sus trabajadores es el vínculo jurídico que se establece

mediante el nombramiento o contrato individual, y que además tiene como fin la prestación de un trabajo personal y subordinado mediante el pago de un salario.

Artículo 61. Queda prohibido el trabajo para las menores o los menores de quince años, las o los mayores de quince y las y los menores de dieciséis años necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del Tribunal Laboral Burocrático.

No podrá utilizarse el trabajo de las o los mayores de quince años y las o los menores de dieciocho años que no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe el Tribunal Laboral Burocrático en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Las menores y los menores trabajadores deberán percibir el pago de sus salarios íntegro de acuerdo con la plaza que ocupen y podrán ejercer, en su caso, las acciones derivadas de este ordenamiento jurídico.

CAPÍTULO II

De los Nombramientos

Artículo 62. El nombramiento es el instrumento jurídico expedido por la o el titular de una Institución Pública de la Ciudad de México, por medio del cual se formaliza la relación jurídica laboral con la trabajadora o el trabajador para prestar un servicio mediante el pago de un salario.

Podrán asignarse nombramientos a las o los titulares de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México cuando así se prevea su reconocimiento, bajo las modalidades inherentes a sus funciones.

Artículo 63. Los nombramientos pueden ser expedidos con carácter: definitivo, interino, provisional o por tiempo y obra determinada.

Artículo 64. Los nombramientos, contratos de trabajo o condiciones generales de trabajo deberán constar por escrito. Será nula toda acción que establezca obligaciones, derechos o condiciones de manera verbal o por cualquier otra forma que no sea escrita, con independencia que resulten inferiores o superiores a las que correspondan con la naturaleza del servicio prestado. Con excepción de las listas de raya, se deberán firmar por duplicado cuando menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 65. Los nombramientos deberán contener:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio fiscal;

II.- El carácter con el que se expide el nombramiento: definitivo, interino, provisional o por tiempo y obra determinada;

III.- Los servicios que deban prestarse y que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV.- La duración de la jornada de trabajo;

V.- El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir la trabajadora o el trabajador;

VI.- La duración del contrato, y

VII.- El lugar en que prestará sus servicios.

Artículo 66. La falta del escrito a que se refieren el artículo 64 no priva a la trabajadora o al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará a la titular o el titular la falta de esa formalidad.

Artículo 67. Los nombramientos, contratos de trabajo o condiciones generales de trabajo y las listas de raya, obligan a cumplir con los deberes inherentes a los mismos y a las consecuencias jurídicas que sean conforme a la Ley, al uso y a la buena fe.

Artículo 68. El cambio de adscripción a otra distinta de las trabajadoras o los trabajadores no afectará sus condiciones de trabajo.

Artículo 69. Solamente se podrá ordenar el cambio de adscripción a que se refiere el artículo anterior cuando se presenten las siguientes causas:

I.- Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas, haciéndolo previamente del conocimiento de la trabajadora o el trabajador y, en su caso, del sindicato al que se encuentren afiliados, las causas del cambio de adscripción;

II.- Desaparición del centro de trabajo;

III.- Permuta debidamente autorizada, o

IV.- Sentencia del Tribunal Laboral Burocrático.

Artículo 70. En ningún caso y por ningún motivo, el cambio de la titular o el titular de una Institución Pública de la Ciudad de México, así como el de las o los superiores jerárquicos podrá afectar los derechos de las trabajadoras y los trabajadores derivados de esta Ley.

Artículo 71. Las actuaciones o certificaciones que se hicieren con motivo de la aplicación de la presente Ley no causarán impuesto alguno.

Artículo 72. El nombramiento aceptado obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conforme a la ley y a la buena fe.

CAPÍTULO III

De la Suspensión Temporal y de los Efectos del Nombramiento

Artículo 73. Las obligaciones derivadas de los nombramientos podrán suspenderse por las causas previstas en este ordenamiento.

Artículo 74. La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de una trabajadora o un trabajador no significa el cese de estos.

Artículo 75.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar un servicio y pagar el salario correspondiente, sin responsabilidad para las y los trabajadores y las y los titulares:

I.- Cuando la trabajadora o el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con ella o con él;

II.- La incapacidad ocasionada por un accidente o enfermedad que constituya un riesgo de trabajo;

III.- El arresto de la trabajadora o el trabajador impuesto por autoridad judicial o administrativa;

IV.- La prisión preventiva de la trabajadora o el trabajador, seguida de sentencia absolutoria. Si la trabajadora o el trabajador obrasen en defensa de los intereses de la Institución Pública de la Ciudad de México de que se trate, esta tendrá la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir ésta.

A menos que, tratándose del arresto antes mencionado y a consideración del Tribunal Laboral Burocrático resuelva que debe tener lugar el cese de la trabajadora o el trabajador, y

V.- Las trabajadoras y los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por la o el titular de la Institución Pública de la Ciudad de México de la que se trate, si apareciere alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese.

Artículo 76.- En el caso de las fracciones I y II del artículo anterior, la suspensión surtirá efectos desde la fecha en que la titular o el titular tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o desde la fecha en que se produzca la incapacidad para la prestación del servicio, hasta que la persona esté fuera de peligro y completamente sana.

CAPÍTULO IV

Del Cese

Artículo 77. Ninguna trabajadora o trabajador podrán ser cesados sino por causa justa. En consecuencia, el nombramiento o designación de las trabajadoras o los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para las o los Titulares de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México por las siguientes causas:

I.- Cuando la trabajadora o el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra las o los titulares de la Institución Pública de la Ciudad de México de que se trate, así como de las o los compañeros, personal

de confianza o de base y que además con ello se altere la disciplina del lugar en que se presten los servicios;

II.- Por renuncia, por abandono de empleo o falta repetida e injustificada a sus labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la Institución Pública de la Ciudad de México respectiva;

III.- Por cometer actos inmorales, de hostigamiento o acoso sexual durante su jornada laboral, dentro y fuera de las instalaciones de la Institución Pública de la Ciudad de México de que se trate, en contra de cualquier persona;

IV.- Por ocasionar intencionalmente durante su jornada laboral y el desempeño de sus funciones, daños o perjuicios en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

V.- Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o Institución Pública de la Ciudad de México donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren;

VI.- Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo de la Institución Pública de la Ciudad de México donde preste sus servicios;

VII.- Cuando falte por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada;

VIII.- Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de las o los titulares de la Institución Pública de la Ciudad de México en que preste sus servicios;

IX.- Se niegue a adoptar las medidas preventivas o a no seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades de trabajo;

X.- Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante o ingerir bebidas alcohólicas, narcóticos o drogas enervantes dentro de su jornada de trabajo, ya sea dentro o en el exterior de las instalaciones de la Institución Pública de la Ciudad de México de que se trate;

XI.- Por dormir de manera recurrente durante su jornada laboral, ya sea dentro de las instalaciones de la Institución Pública de la Ciudad de México donde presta sus servicios o en los vehículos que para el servicio estén asignados.

XII.- Por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo con la Institución Pública de la Ciudad de México en que preste sus servicios, y

XIII.- Cuando a la trabajadora o al trabajador estén impedidos a prestar sus servicios por haber sido sentenciados con pena de prisión.

Con relación a la fracción IX, el representante de la o el titular de la institución respectiva, deberá solicitar el apoyo de alguna otra Institución Pública de la Ciudad de México que cuente con Médico Legista o Perito Médico Forense a efecto de determinar el estado de ebriedad o de intoxicación de la trabajadora o el trabajador.

Articulo 78. El cese de la trabajadora o el trabajador se realizará de acuerdo con la normativa aplicable.
Articulo 79. La trabajadora o el trabajador podrán demandar el cese injustificado ante el Tribunal Laboral Burocrático dentro de los 30 días siguientes a que fuese notificado de este, cuando:

I.- Se hayan violado durante la substanciación de la audiencia de conductas laborales sus derechos humanos o los del debido proceso;

II.- No se le haya proporcionado una copia del acta de conducta laboral, siempre y cuando haya acudido a la audiencia de conductas laborales;

III.- No se le haya entregado el escrito de cese y terminación de la relación laboral, o

IV.- Cuando haya sido separada o separado de su cargo, sin haber cometido alguna de las causales establecidas en el artículo 77 de esta Ley.

CAPÍTULO V

De la terminación de los efectos del nombramiento

Artículo 80. Son causas de terminación de los efectos del nombramiento:

I.- Por el mutuo consentimiento de las partes;

II.- Por la presentación de la renuncia por escrito de la trabajadora o el trabajador;

III.- Por la conclusión del término de la obra, cuando se trate de nombramientos de carácter interino, provisional o por tiempo y obra determinada;

IV.- Por la incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta de la trabajadora o el trabajador, que le impida la prestación del servicio, y

V.- La muerte de la trabajadora o el trabajador.

En el supuesto de la terminación de los efectos del nombramiento previstos en este artículo, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a que se les pague las prestaciones devengadas hasta la fecha de término de la relación laboral, así como la prima de antigüedad en términos de lo establecido en el artículo 85 de esta Ley y la parte proporcional del aguinaldo.

El pago de estas prestaciones se pagará de acuerdo con los plazos establecidos en los reglamentos de las Instituciones de la Ciudad de México de que se trate. En el caso de las fracciones IV y V, la trabajadora o el trabajador, así como sus beneficiarios, tendrán derecho al pago de las prerrogativas que señale la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

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

Artículo 81. En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a que se les pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85 de esta Ley, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

Artículo 82. Para que puedan darse por terminados los efectos del nombramiento, será necesario que la trabajadora o el trabajador, así como las personas beneficiarias, acudan al Tribunal Laboral Burocrático a efecto de que dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que haya acontecido la causal de terminación, celebren convenio con la o el titular o sus representantes.
La autoridad laboral, deberá revisar el convenio suscrito por las partes a efecto de verificar que no contiene cláusulas contrarias a derecho y a la buena fe por las partes.

CAPÍTULO VI

De la Antigüedad de las Trabajadoras y los Trabajadores

Artículo 83. La antigüedad es el tiempo en que una trabajadora o un trabajador han prestado sus servicios de manera subordinada, a cambio de un salario en una Institución Pública de la Ciudad de México.

Artículo 84. En cualquier momento las trabajadoras o los trabajadores tendrán derecho a que las Instituciones Públicas de la Ciudad de México en que presten sus servicios determinen su antigüedad.

En caso de que la trabajadora o el trabajador no estén conformes con la antigüedad reconocida por la institución por considerar que esta es mayor, podrán acudir al Tribunal Laboral Burocrático para dirimir la controversia y se resuelva sobre ésta.

Artículo 85. Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II.- Su monto equivaldrá al doble del salario mínimo vigente;

III.- La prima de antigüedad se pagará a las trabajadoras y los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o justificación de la terminación de la relación laboral;

IV.- Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de las trabajadoras y los trabajadores, se observarán las normas establecidas en el Programa del Retiro Voluntario que en su momento emita el Gobierno de la Ciudad de México:

a) Si el número de personas trabajadoras que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de las trabajadoras y los trabajadores de la Institución Pública de la Ciudad de México de que se trate, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadoras y trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a las trabajadoras y los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadoras y trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a las o los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a las y los restantes;

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima correspondiente se pagará a la o las personas beneficiarias, y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a las trabajadoras y los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Articulo 86. Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, la o el titular de la Institución Pública de la Ciudad de México de que se trate, sólo podrá rescindirla por alguna causa que sea notoriamente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá a la trabajadora o el trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

Si la trabajadora o el trabajador reinciden en alguna de las conductas previstas en el artículo 77 de esta Ley, quedará sin efecto lo establecido en el párrafo anterior.

Articulo 87. Cuando una trabajadora o trabajador de base haya obtenido un puesto de confianza, tendrá derecho a que se le compute como parte de su antigüedad, todo el tiempo que haya prestado sus servicios con esta última categoría.

TÍTULO QUINTO

Del Escalafón

CAPÍTULO I

Artículo 88. El escalafón es un sistema organizado en las Instituciones Públicas de la Ciudad de México, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas.

Artículo 89.- Las trabajadoras y los trabajadores de base que cumplan seis meses de servicios prestados tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos. En cada Institución Púbica de la Ciudad de México se expedirá un Reglamento de Escalafón conforme a las bases establecidas en este título. Se formulará, de común acuerdo, por el titular y el sindicato respectivo.

De igual manera se vigilará que durante su ejecución se aplique en igualdad de oportunidades para las trabajadoras y los trabajadores, por lo que no se tolerará que no se cometa ningún acto de discriminación por cualquier motivo.

Artículo 90. Son factores escalafonarios:

I.- Los conocimientos teóricos y prácticos que acredite tener la trabajadora o el trabajador para el desempeño de la plaza vacante a ocupar;

II.- Las aptitudes tanto físicas como mentales, así como la iniciativa, pericia y eficiencia con la que la trabajadora o el trabajador se hayan desempeñado durante la prestación de sus servicios;

III.- La antigüedad;

IV.- La disciplina y puntualidad que distingan a la trabajadora o el trabajador en la prestación de sus servicios, y

V.- Ser la única fuente de ingresos en la familia. Cuando existan varias trabajadoras o trabadores que se encuentren en este supuesto, se tomará en cuenta su antigüedad para ocupar la plaza vacante.

Artículo 91. Las vacantes se otorgarán a las trabajadoras o los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios.

Artículo 92. Los factores escalafonarios se calificarán por medio de los tabuladores o a través de los sistemas adecuados de registro y evaluación que señalen los reglamentos de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México.

CAPÍTULO II

Artículo 93. En cada Institución Pública de la Ciudad de México funcionará una Comisión Mixta de Escalafón, integrada con igual número de representantes de la o el titular y del

Sindicato, de acuerdo con las necesidades de la unidad, quienes designarán un árbitro que decida los casos de empate.

Si no hay acuerdo, la designación la hará el Tribunal Laboral Burocrático en un término que no excederá de diez días y de una lista de cuatro candidatos que las partes en conflicto le propongan.

Artículo 94. Las y los titulares de las Instituciones de la Ciudad de México proporcionarán a las Comisiones Mixtas de Escalafón los medios administrativos y materiales para su eficaz funcionamiento.

Artículo 95. Las facultades, obligaciones, atribuciones, procedimientos y derechos de las Comisiones Mixtas de Escalafón y de sus Organismos Auxiliares en su caso, quedarán señalados en los reglamentos y convenios, sin contravenir las disposiciones de esta ley.

CAPÍTULO III

Artículo 96. Las y los titulares darán a conocer a las Comisiones Mixtas de Escalafón las vacantes que se presenten dentro de los diez días siguientes en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de alguna o algunas bases.

Artículo 97. Al tener conocimiento de las vacantes, las Comisiones Mixtas de Escalafón procederán a convocar a un concurso entre las trabajadoras y los trabajadores de la categoría inmediata inferior, mediante circulares o boletines que se fijarán en lugares visibles de los centros de trabajo correspondientes, así como en los portales web institucionales.

Artículo 98. Las convocatorias señalarán los requisitos, plazos para presentar solicitudes de participación en los concursos y demás datos que determinen los reglamentos de las Comisiones Mixtas de Escalafón.

Artículo 99. En los concursos las comisiones habrán de verificar las pruebas a que se sometan los concursantes y a calificar los factores escalafonarios, teniendo en cuenta los documentos, constancias o hechos que los comprueben, de acuerdo con la valuación fijada en los reglamentos.

Artículo 100. La vacante se otorgará a la trabajadora o trabajador que habiendo sido aprobado de acuerdo con el reglamento respectivo obtenga la mejor calificación.

Artículo 101. Las plazas de última categoría, de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieren y previo estudio realizado por la o el Titular de la Institución Pública de la Ciudad de México respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, que justifique su ocupación, serán cubiertas en un 50% libremente por las y los titulares y el restante 50% por los candidatos que proponga el Sindicato.

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

Artículo 102. Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses no se moverá el escalafón. La o el titular de la Institución Pública de la Ciudad de México de que se trate, nombrará y removerá libremente a la trabajadora o trabajador interino que deba cubrirla.

Artículo 103. Las vacantes temporales mayores de seis meses serán ocupadas por riguroso escalafón; pero los trabajadores ascendidos serán nombrados en todo caso con el carácter de provisionales, de tal modo que si quien disfrute de la licencia reingresare al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador provisional de la última categoría correspondiente dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular.

Artículo 104. Las vacantes temporales mayores de seis meses serán las que se originen por licencias otorgadas a una trabajadora o trabajador de base en los términos del artículo 18, fracción IX de esta Ley.

Artículo 105. El procedimiento para resolver las permutas de puestos, así como las inconformidades de las trabajadoras o los trabajadores afectados por trámites o movimientos escalafonarios, será previsto en los reglamentos aplicables.

TÍTULO SEXTO

Organización Colectiva de los Trabajadores

CAPÍTULO I
Disposiciones Generales

Artículo 106. El Sindicato es una asociación de trabajadoras y trabajadores de base que laboran en una misma Institución Pública de la Ciudad de México, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Artículo107. Todas las trabajadoras y los trabajadores de base sin ninguna distinción o autorización previa tienen derecho a constituir, afiliarse o separarse del Sindicato de la Institución Pública de la Ciudad de México en que presten sus servicios.

Artículo 108. Ninguna trabajadora o trabajador de base podrá ser obligado a afiliarse o permanecer en un sindicato en contra de su voluntad.

Artículo 109. Las trabajadoras y trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de las trabajadoras y los trabajadores de base. Cuando los sindicalizados desempeñen un puesto de confianza, quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales.

Artículo 110. Los sindicatos tienen plena libertad de constituirse, afiliarse o separarse de una Federación o Confederación a nivel local, federal o internacional de acuerdo con sus normas internas.

Artículo 111. Las remuneraciones que se paguen a los directivos y trabajadoras o trabajadores de los sindicatos y, en general, todos los gastos que origine el funcionamiento de éstos, serán por cuenta y cargo de las aportaciones de sus miembros.

Artículo 112. Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos.

Artículo 113. Las Instituciones Públicas de la Ciudad de México no podrá aceptar, en ningún caso, la cláusula de exclusión.

CAPÍTULO II

De su Integración, Estatutos y su Patrimonio

Artículo 114. Para que se constituya un sindicato, se requiere que lo formen un mínimo de veinte trabajadoras o trabajadores procurando la paridad de género, quienes deben estar activos en sus servicios al momento de constituirlo y pertenecer a una misma Institución Pública de la Ciudad de México.

Cuando se suscite alguna controversia ante la Unidad de Registro Laboral Burocrático, en cuanto a la determinación del número mínimo de trabajadoras y trabajadores registrados en su acta constitutiva para efectos de su registro, se tomarán en consideración aquellas personas trabajadoras cuya relación de trabajo hubiese sido cesada o rescindida dentro de los sesenta días naturales anteriores a la fecha de su constitución.

Artículo 115. Sólo podrán formar parte de la directiva de los sindicatos, las trabajadoras y los trabajadores de nacionalidad mexicana mayores de 18 años de edad.

Artículo 116. Los sindicatos serán registrados ante la Unidad de Registro Laboral Burocrático y deberán entregar por duplicado los documentos siguientes:

I.- El Acta de la Asamblea Constitutiva o copia de ella autorizada por la mesa directiva de la persona moral en que se constituyen las trabajadoras y los trabajadores de base;

II.- Los estatutos del sindicato cubriendo los requisitos establecidos por el tribunal;

III.- El acta de la sesión en que se haya designado la mesa directiva del sindicato o copia autorizada de aquella, y

IV.- Una lista de las trabajadoras y trabajadores de base integrantes del sindicato que contenga, nombre, edad, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes, plaza que ocupa y firma autógrafa de conformidad para integrar el Sindicato. Nombre de la Institución Pública de la Ciudad de México donde prestan sus servicios y el domicilio sindical para oir y recibir notificaciones.

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

La Unida de Registro Laboral Burocrático, al recibir la solicitud de registro del nuevo sindicato, comprobará por los medios que estime prácticos y eficaces, que todas las trabajadoras y trabajadores asociados son de base y que prestan sus servicios en la misma Institución Pública de la Ciudad de México y que no existe cláusula de exclusión por admisión y separación en sus estatutos.

Artículo 117. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, así como elegir libremente a sus representantes, organizar su administración, actividades y a formular sus programas de acción.

Artículo 118. Los estatutos de los sindicatos deberán contener:

I.- Denominación;

II.- Domicilio;

III.- Objeto;

IV.- Duración; faltando esta disposición, se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V.- Requisitos para la admisión de nuevos miembros;

VI.- Obligaciones y derechos de sus miembros;

VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias;

VIII.- Procedimiento para realizar las convocatorias de asambleas ordinarias o extraordinarias;

IX.- Procedimiento para elegir la directiva sindical, período de duración en el cargo, así como los cargos o secretarías a ocupar, en las cuales deberá existir la representación proporcional en razón de género para su integración;

X.- Normas para la adquisición, administración y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XI.- Órganos de control interno o comité de vigilancia para la supervisión del cumplimiento de los estatus y aplicación de sanciones en caso de incumplimiento de estos;

XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII.- Temporalidad y forma de la presentación de las cuentas, mismas que deberán ser de manera completa y detallada al respecto de la administración del patrimonio sindical, así como las sanciones conducentes a sus directivos en caso de incumplimiento;

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio;

XV.- Procedimiento para llevar a cabo la consulta de las trabajadoras y los trabajadores miembros a efecto de la aprobación mediante el voto personal, libre, directo y secreto del contenido de las condiciones generales de trabajo que han de regir las relaciones laborales durante el periodo par el cual hayan sido firmadas por parte del sindicato y de la Institución Pública de la Ciudad de México de la que se trate, y

XVI.- Las demás normas que apruebe la asamblea, siempre y cuando no sean contrarias a derecho, las buenas costumbres y la buena fe.

Artículo 119. Las trabajadoras o los trabajadores que por su conducta o falta de solidaridad fueren expulsados de un sindicato, perderán todos los derechos sindicales que esta Ley concede. La expulsión sólo podrá votarse por la mayoría de los miembros del sindicato respectivo o con la aprobación de las dos terceras partes de los delegados sindicales a sus congresos o convenciones y previa defensa del acusado. La expulsión deberá ser comprendida en el orden del día.

Artículo 120. La Unidad de Registro Laboral Burocrático hará pública para su consulta de cualquier persona debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos de las Instituciones de la Ciudad de México. Asimismo, deberá expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de los registros siempre que le sean solicitados en términos del Artículo 8 de la Constitución Federal y lo dispuesto por la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.

El texto íntegro de los documentos del registro sindical, la toma de nota, los documentos básicos, estatutos, actas de asambleas, así como todos los demás documentos contenidos en el expediente sindical, deberán estar disponibles en la página de internet de la Unidad de Registro Laboral Burocrático.

Artículo 121. Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

I.- Adquirir derechos y contraer obligaciones;

II.- Adquirir bienes muebles e inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución, y

III.- Defender, ante toda clase de autoridades, sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

CAPÍTULO III

De su Representación, Obligaciones y Elecciones

Artículo 122. Los sindicatos representarán a sus miembros en la defensa de los derechos individuales y colectivos que les correspondan, sin perjuicio del derecho de éstos, para actuar o intervenir directamente, pudiendo cesar a petición de la trabajadora o trabajador representado por el sindicato la intervención de este último.

Artículo 123. La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general, en los términos establecidos por sus estatutos.

Artículo 124. La directiva del sindicato será responsable ante éste y respecto de terceras personas en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común.

Artículo 125. Los actos realizados por las directivas de los sindicatos obligan civilmente a éstos, siempre que hayan obrado dentro de sus facultades.

Artículo 126. Son obligaciones de los sindicatos:

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

II.- Informar a la asamblea general cada seis meses el estado que guarda la administración del sindicato, con respecto al patrimonio de este conforme a lo siguiente:

a) La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por concepto de cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino;

b) El acta de la asamblea deberá ser entregada dentro de los diez días siguientes a la Unidad de Registro Laboral Burocrático para su depósito y registro en el expediente de registro sindical, y

c) La información anterior deberá ser entregada por escrito o correo electrónico a cada miembro del sindicato, dejando constancia de su recepción. En caso de que los miembros del sindicato no reciban la información o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrán acudir a los órganos internos de supervisión y vigilancia.

Con independencia de lo anterior, de no proporcionarse la información o las aclaraciones correspondientes, las trabajadoras y los trabajadores miembros del sindicato podrán acudir ante el Tribunal Laboral Burocrático a efecto de que dicha autoridad requiera al sindicato la entrega de la información requerida por los afiliados.

III.- Comunicar a la Unidad de Registro Laboral Burocrático dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurrieren en su directiva o en su comité ejecutivo; las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones a los Estatutos;

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

V.- Patrocinar y representar a sus agremiados ante las autoridades y ante el Tribunal Laboral Burocrático cuando les fuere solicitado.

Artículo 127. Queda prohibido a los sindicatos:

I.- Hacer propaganda de carácter religioso;

II.- Hacer propaganda o proselitismo a favor de algún partido político;

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

IV.- Usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen;

V.- Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades, y

VI.- Realizar cualquier acto con fines de lucro.

Artículo 128. Los sindicatos podrán disolverse:

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

II.- Porque dejen de reunir los requisitos señalados por el Artículo 108 de esta Ley.

Artículo 129. En los casos de violación a lo dispuesto en el Artículo 121, el Tribunal Laboral Burocrático determinará la cancelación del registro de la directiva o del registro del Sindicato, según corresponda.

Artículo 130. El registro de un sindicato, federación o confederación, únicamente se cancelará por la disolución de éstos. La solicitud de cancelación podrá hacerse por persona interesada y por el Tribunal Laboral Burocrático.

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

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

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

Artículo 131. En caso de disolución del Sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existieren, al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Artículo 132. Para la elección de las directivas sindicales se deberá observar lo siguiente:

I.- La convocatoria para la elección de renovación de la mesa directiva se emitirá por la mesa directiva en funciones. La convocatoria deberá indicar quién convoca y el tipo de asamblea de que se trate, fecha y lugar en donde se realizará o llevará a cabo la votación;

II.- La convocatoria deberá publicarse en el local sindical y en las áreas donde las trabajadoras y trabajadores presten sus servicios, efecto de que la mayoría de las personas trabajadoras la conozcan, con diez días de anticipación a la fecha en que se llevará a cabo la elección;

III.- El lugar en el que se determine realizar la asamblea para la elección de la mesa directiva, deberá contar con las medidas de seguridad adecuadas, con la finalidad de garantizar la integridad de las trabajadoras y los trabajadores que asistan a ejercer su derecho de voto;

IV.- Se integrará un padrón completo y actualizado de los miembros del sindicato con derecho a voto, que deberá ser publicado para consulta de los agremiados con tres días de anticipación del día que tendrá verificativo la elección;

V.- La mesa directiva tendrá la obligación de verificar la identidad de las trabajadoras y los trabajadores con derecho a voto;

VI.- La mesa directiva deberá garantizar que las trabajadoras y los trabajadores ejerzan su voto de manera personal, libre, directo y secreto, y

VII.- Las boletas o material por medio del cual las trabajadoras y los trabajadores elegirán a sus órganos de dirección deberán contener cuando menos los requisitos siguientes:

a) Lugar en que se lleva a cabo la votación, la cual en ningún caso podrá ser fuera de la Ciudad;

b) Emblema, color o identificación clara de cada una de las planillas participantes;

c) Cargo para el que se postula la candidata o candidato;

d) Nombre completo de la candidata o candidato, y

e) Todas las boletas deberán estar validadas en el reverso con las firmas de por lo menos dos integrantes de la Comisión Electoral que para tales efectos haya sido elegida o designada por la asamblea.

Artículo 133. El Sindicato deberá notificar la convocatoria a la Unidad de Registro Laboral Burocrático con la misma anticipación con la que se deba convocar a las trabajadoras y los trabajadores y podrá solicitar su auxilio a la propia Unidad a efecto de verificar el procedimiento de elección por conducto de los servidores públicos o fedatarios que designe para tal efecto.

La solicitud será realizada por la mesa directiva sindical saliente o por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores afiliados.

Las elecciones para la renovación de la mesa directiva sindical que no cumplan con estos requisitos, así como los establecidos en el artículo anterior serán nulas.

CAPÍTULO IV

De las Federaciones y Confederaciones

Artículo 134. Las federaciones y confederaciones de sindicatos se regirán por sus estatutos y, en lo conducente, por las disposiciones relativas a los sindicatos que señala esta Ley.

En ningún caso podrá decretarse la expulsión de un sindicato del seno de una Federación o Confederación.

Artículo 135. Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 108, contendrán:

I.- Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;

II.- Condiciones de adhesión de nuevos miembros, y

III.- Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.

Artículo 136. Las federaciones y confederaciones deberán registrarse ante la Unidad de Registro Burocrático, a cuyo efecto remitirán a ésta por duplicado, los siguientes documentos:

I.- El Acta de la Asamblea Constitutiva o copia de ella autorizada por las directivas sindicales;

II.- Los estatutos aprobados de la federación o confederación, y

III.- El acta de la sesión en que se haya designado la mesa directiva de la federación o confederación o copia autorizada de aquella.

Artículo 137. Todos los conflictos que surjan entre la Federación y los sindicatos o sólo entre éstos, serán resueltos por el Tribunal Laboral Burocrático.

CAPÍTULO VI

De los Conflictos Intrasindicales e Intersindicales

Articulo 138. Los conflictos que se susciten entre el sindicato y las trabajadoras o trabajadores miembros de este serán dirimidos ante el Tribunal Laboral Burocrático.
Articulo 139. Los conflictos que se susciten entre un sindicato de una Institución Pública de la Ciudad de México y otra, serán dirimidos ante el Tribunal Laboral Burocrático.

Articulo 140. Los conflictos que se susciten entre un sindicato de una Institución Pública de la Ciudad de México y una federación o confederación serán dirimidos ante el Tribunal Laboral Burocrático.

TÍTULO SÉPTIMO

De las Condiciones Generales de Trabajo

CAPÍTULO I
Disposiciones Generales

Articulo 141. Las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán por la o el Titular de la Institución Pública de la Ciudad de México de que se trate, tomando en cuenta la opinión del Sindicato mayoritario y a solicitud de éste, se revisarán cada tres años.

Articulo 142. Las condiciones generales de trabajo establecerán:

I.- La intensidad y calidad del trabajo;

II.- Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;

III.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas;

IV.- Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos;

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

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

Articulo 143. Los sindicatos que objetaren substancialmente condiciones generales de trabajo podrán ocurrir ante el Tribunal Laboral Burocrático, el que resolverá, en definitiva.

Articulo 144. Las condiciones generales de trabajo surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Articulo 145. Las condiciones generales de trabajo de cada Institución Pública de la Ciudad de México serán autorizadas previamente por la Secretaría de Administración y Finanzas de la Ciudad de México, en los términos de la Ley Presupuesto y Gasto de Eficiente de la

Ciudad de México, cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Local y que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Ciudad de México, sin cuyo requisito no podrá exigirse al Gobierno de la Ciudad su cumplimiento.

Artículo 146. Las condiciones generales de trabajo deberán celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se harán por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto ante la Unidad de Registro Laboral Burocrático, ante quien cada una de las partes celebrantes debe señalar domicilio. Dicho centro deberá asignarles un buzón electrónico.

Las condiciones generales de trabajo surtirán efectos a partir de la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta. El acuse de recibo de este documento ante la Unidad de Registro Laboral Burocrático, es la constancia de representatividad.

Artículo 147. Las condiciones generales de trabajo regirán y serán aplicables para todas las trabajadoras y los trabajadores de la Institución Pública de la Ciudad de México en que presten sus servicios, aunque no sean miembros del sindicato que las hayan celebrado, con la limitación de extenderse a las personas trabajadoras de confianza en lo previsto por las propias condiciones.

Artículo 148. Las condiciones generales de trabajo no podrán concertar condiciones de trabajo menos favorables para las trabajadoras y los trabajadores que las contenidas en las condiciones vigentes en la Institución Pública de la Ciudad de México de que se trate.

Artículo 149. En los casos de disolución del sindicato que cuente con la Constancia de Representatividad, las condiciones generales de trabajo continuarán vigentes en la Institución Pública de la Ciudad de México de que se trate, en tanto no concluya el periodo para el que fueron firmadas.

CAPÍTULO II

De la negociación de las Condiciones Generales de Trabajo

Artículo 150. La negociación de las Condiciones Generales de Trabajo es un instrumento al servicio de la justicia social, cuyo reconocimiento requiere el ejercicio pleno de la libertad y voluntad sindicales. Tiene como objeto mantener el diálogo entre el sindicato mayoritario y la o el titular de la Institución Pública de la Ciudad de México donde se prestan los servicios, garantizando en todo momento el principio de bilateralidad, así como la justa, equitativa e igualitaria expresión, al respecto de las relaciones de trabajo establecidas en las condiciones generales de trabajo que rijan en una institución.

Podrá existir negociación tendiente a la construcción de la voluntad de manera colectiva para lograr los fines del párrafo anterior, entre un sindicato mayoritario que cuente con la Constancia de Representatividad y el o los sindicatos minoritarios pertenecientes a una misma institución, que quieran y deseen formar una coalición temporal donde conserven su personalidad jurídica y cuyo único fin sea el lograr una amplia pluralidad y representatividad

de todos y todas las personas trabajadoras, en un marco de respeto a las minorías y de protección de sus legítimos intereses.

Artículo 151. El apoyo de las trabajadoras y los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto constituye una garantía para la protección de la libertad de negociación colectiva y sus legítimos intereses, por lo que, es un requisito para la validez de las condiciones generales de trabajo. Las autoridades, sindicatos e Instituciones Públicas de la Ciudad de México coadyuvarán para que los procedimientos de consulta se organicen de tal forma que no se afecten las actividades laborales y la prestación de los servicios en los centros de trabajo.

Artículo 152. Para la celebración por vez primera o revisión de las Condiciones Generales de Trabajo en una Institución Pública de la Ciudad de México, el sindicato deberá contar con la Constancia de Representatividad señalada en el artículo 146.

Artículo 153. Para solicitar la celebración de las condiciones generales de trabajo por vez primera será indispensable que el sindicato obtenga de la Unidad de Registro Laboral Burocrático la Constancia de Representatividad, a fin de garantizar los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y certeza en la firma, registro y depósito de las condiciones generales de trabajo. Esta constancia será expedida conforme a lo siguiente:

I.- La solicitud para obtener la Constancia de Representatividad será presentada por uno o varios sindicatos ante la Unidad de Registro Laboral Burocrático. Dicha solicitud se hará por escrito y contendrá el nombre de la parte solicitante, así como el domicilio en el que se le harán las notificaciones correspondientes. Asimismo, deberá señalarse el domicilio y nombre o los datos de identificación de la Institución Pública de la Ciudad de México de que se trate. Adicionalmente, la solicitud deberá acompañarse de un listado en el que se acredite que el sindicato solicitante cuenta con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de las trabajadoras y los trabajadores cubiertos por las condiciones generales de trabajo; dicho listado deberá incluir el nombre, CURP, fecha de contratación y firma autógrafa de las trabajadoras y los trabajadores que respalden al sindicato solicitante.

La Unidad de Registro Laboral Burocrático conservará en secreto y cuidará bajo su más estricta responsabilidad la confidencialidad del listado y los anexos que exhiba el solicitante. De no proporcionarse los datos mencionados, la Unidad de Registro Laboral Burocrático dentro de los tres días siguientes prevendrá al solicitante para que subsane su solicitud, lo que deberá hacer dentro de los tres días siguientes a que sea notificado, ya que de no hacerlo la solicitud deberá archivarse;

II.- La Unidad de Registro Laboral Burocrático, en un plazo no mayor a tres días contados a partir de la presentación de la solicitud, publicará en su sitio de Internet el aviso de solicitud de Constancia de Representatividad, fijará dicho aviso en la Institución Pública de la Ciudad de México de que se trate. El centro de trabajo solicitará a la o el titular de ésta, que lo coloque al interior de sus oficinas y en los lugares de mayor afluencia para hacerlo del conocimiento a las trabajadoras y los trabajadores y a cualquier otro sindicato que desee obtener la Constancia de Representatividad, a fin de que éste pueda promover su adhesión a la solicitud. Dicha solicitud adhesiva podrá presentarse por escrito ante la Unidad de

Registro Laboral Burocrático dentro de los diez días siguientes a la publicación del aviso de solicitud, señalando el nombre de la parte adherente, así como su domicilio para oír y recibir notificaciones, debiendo acompañar el listado que acredite que cuenta con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de las trabajadoras y los trabajadores cubiertos por las condiciones generales de trabajo. No será impedimento para que se admita la solicitud adhesiva en que los nombres de las trabajadoras y los trabajadores aparezcan en dos o más listados presentados por los sindicatos, y

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

En caso de que más de un sindicato haya la solicitud, el derecho a negociar y celebrar las condiciones generales de trabajo corresponderá al que obtenga el mayor número de votos de las trabajadoras y trabajadores de base. En todo caso, el número de trabajadoras y trabajadores votantes deberá de ser de por lo menos del treinta por ciento de las personas trabajadoras cubiertas por las condiciones generales de trabajo del que se solicita la firma.

Para lo anterior se deberá observar el procedimiento de consulta siguiente:

a) La Unidad de Registro Laboral Burocrático validará que los sindicatos contendientes acrediten el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de las trabajadoras y los trabajadores cubiertos por las condiciones generales de trabajo, en cuyo caso procederá a recabar ante las autoridades o instancias correspondientes la información o elementos necesarios para elaborar un padrón, que consistirá en un listado de las trabajadoras y los trabajadores de base de la Institución Pública de la Ciudad de México que serán consultadas mediante voto personal, libre, directo y secreto, excluyendo a las trabajadoras y los trabajadores de confianza o aquellos que ingresen con posterioridad a la presentación de la solicitud. Serán parte del padrón las trabajadoras y los trabajadores que hayan sido despedidos del trabajo durante los tres meses previos o posteriores a la presentación del escrito de solicitud, a excepción de aquéllos que hayan dado por terminada su relación de trabajo, salvo que se encuentre sub iudice. En caso de estimarlo necesario, la Unidad de Registro Laboral Burocrático podrá solicitar el apoyo de la Autoridad del Trabajo u otro servidor público que las autoridades del trabajo habiliten para tal efecto. De requerirlo la parte solicitante, éstos deberán constituirse en la Institución Pública de la Ciudad de México de que se trate, para elaborar el listado en cuestión, con la información o los elementos que disponga al momento. El listado que servirá de base para la consulta a las trabajadoras y los trabajadores deberá de ser elaborado por la Unidad de Registro Laboral Burocrático a más tardar en el plazo de diez días siguientes al de la presentación de una segunda solicitud de constancia. La o el titular de la institución no podrá intervenir en este procedimiento;

b) Una vez conformado el padrón que servirá de base para la consulta de las trabajadoras y los trabajadores, la Unidad de Registro Laboral Burocrático emitirá la convocatoria correspondiente, señalando el lugar, día y hora en que deberá efectuarse la votación. La convocatoria se emitirá por lo menos con diez días de anticipación a ésta sin que exceda de quince días. Dicha Unidad deberá garantizar que el lugar que se designe para la votación sea accesible a las trabajadoras y los trabajadores y que además reúna las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna. La convocatoria se notificará a la parte solicitante y será publicada electrónicamente en el sitio de Internet de la Unidad de Registro Laboral Burocrático. Asimismo, será fijada en lugares visibles de la Institución Pública de la Ciudad de México de que se trate, a efecto de hacerla del conocimiento a las trabajadoras y los trabajadores que participarán en la votación;

c) Cada parte solicitante podrá acreditar previamente ante la Unidad de Registro Laboral Burocrático a dos representantes por cada lugar de votación, a los que se les deberá permitir estar presentes durante ésta, específicamente en la instalación y acreditación de votantes, así como en los actos de escrutinio y cómputo de votos, sin que puedan estar en el espacio asignado en el que las trabajadoras y los trabajadores depositen su voto. Ninguna persona ajena al procedimiento podrá estar presente en la votación, a menos que la Unidad de Registro Laboral Burocrático lo haya acreditado como observador de la votación. Dicha autoridad cuidará y proveerá lo conducente para que ninguna persona que no esté autorizada, participe o intervenga en el desarrollo del procedimiento de votación;

d) El voto de las trabajadoras y los trabajadores se hará en forma personal, libre, directa y secreta. Para tal efecto, la Unidad de Registro Laboral Burocrático ordenará hacer previamente tantas boletas de votación como trabajadoras y trabajadores se hayan acreditado conforme a este artículo. Las boletas serán debidamente foliadas, selladas y autorizadas con la firma del funcionario comisionado por dicha autoridad; las boletas deberán contener el o los recuadros suficientes y del mismo tamaño, de acuerdo al número de sindicatos solicitantes, en los que deberá aparecer el nombre del o los sindicatos participantes en la votación;

e) En la hora, fecha y lugar señalados en la convocatoria, se iniciará la consulta con la presencia de las partes que asistan a la misma. Previo al ingreso de las trabajadoras y los trabajadores, el funcionario comisionado por la Unidad de Registro Laboral Burocrático instalará la o las mamparas necesarias para la emisión del voto de las trabajadoras y los trabajadores en secreto, así como la urna o urnas transparentes en las que se depositarán los votos, debiendo verificar que se encuentren vacías. Acto seguido, previa identificación con documento oficial vigente, se procederá al ingreso de las trabajadoras y los trabajadores con derecho a voto y se dotará a cada uno con su boleta para ejercerlo. Durante el procedimiento de votación, ninguna trabajadora o trabajador podrán vestir con un color, calcomanías, emblemas o cualquier elemento que lo distinga como miembro o simpatizante de alguno de los sindicatos solicitantes;

f) En la boleta no deberá aparecer el nombre del votante, ni podrá asentarse señal o dato alguno en el listado que haga posible identificar el folio de la boleta que le fue entregada. El funcionario comisionado por la Unidad de Registro Laboral Burocrático proporcionará a la trabajadora o trabajador su boleta, quien deberá dirigirse a la mampara colocada para marcarla en absoluto secreto. Una vez que la trabajadora o el trabajador marque su boleta, la doblará para evitar mostrar el sentido de su voto y la depositará en la urna colocada para tal efecto y deberá salir del lugar de la votación;

g) Concluida la votación, el funcionario facultado por la Unidad de Registro Laboral Burocrático procederá a practicar el escrutinio, abriendo sucesivamente cada urna, extrayendo una a una cada boleta, examinándolas para corroborar su autenticidad y exhibiéndolas a los representantes de las partes. Las boletas no cruzadas y las marcadas en más de un recuadro se considerarán nulas, poniendo las boletas por separado conforme al sentido de cada voto, mientras que las nulas se colocarán por aparte. Si la boleta tiene marcas que señalan claramente la intención del voto, éste será válido aun si otros cuadros están invadidos;

h) Acto seguido, el funcionario facultado procederá al cómputo de los votos y anunciará su resultado en voz alta;

i) En caso de suscitarse actos de coacción o intimidación para impedir que las trabajadoras u los trabajadores ejerzan su voto con plena libertad, o se les pretenda obstaculizar o impedir de cualquier forma acceder al lugar de la diligencia, el funcionario facultado solicitará el auxilio de la fuerza pública y tomará las medidas que estime conducentes para celebrar la votación en las condiciones que establece esta Ley. De presumirse la existencia de algún ilicito, deberá presentar la denuncia correspondiente;

j) Concluida la consulta, el funcionario facultado levantará acta de la misma y solicitará a las y los representantes de las partes que la suscriban. La negativa a firmarla por parte de éstos no afectará la validez del acta, y

k) La Unidad de Registro Laboral Burocrático resolverá sobre la procedencia de la solicitud de la Constancia de Representatividad. De resultar procedente, emitirá la constancia correspondiente.

Artículo 154. La Unidad de Registro Laboral Burocrático hará pública, para consulta de cualquier persona, la información de las condiciones generales de trabajo que se encuentren depositadas ante la misma.

Asimismo, deberá expedir copias de dichos documentos cuando se las soliciten, en términos de lo dispuesto por la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
De preferencia, el texto integro de las versiones públicas de las condiciones generales de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en el sitio de Internet de la Unidad de Registro Laboral Burocrático.

Artículo 155. La Constancia de Representatividad tendrá una vigencia de seis meses a partir de la fecha en que sea expedida en caso de que el sindicato mayoritario estalle una huelga en la Institución Pública de la Ciudad de México de que se trate, la vigencia de dicha constancia se prorrogará hasta en tanto concluya la huelga, por lo que, durante su vigencia no se tramitará a ninguna otra solicitud, ni se admitirá a otro u otros sindicatos como parte del procedimiento.

La pérdida de la mayoría declarada por la Unidad de Registro Laboral Burocrático después de consultar a las trabajadoras y los trabajadores mediante su voto personal, libre y secreto, también produce la de la representatividad y la de la titularidad de las condiciones generales de trabajo.

Artículo 156. Para el registro de las condiciones generales de trabajo por vez primera o convenio de revisión de estas, la Unidad de Registro Laboral Burocrático verificará que su contenido sea aprobado por la mayoría de las trabajadoras y los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto. El procedimiento de consulta a las trabajadoras y los trabajadores se llevará a cabo conforme a lo siguiente:

I.- Una vez acordados con la o el titular de la Institución Pública de la Ciudad de México de que se trate, los términos de las condiciones generales de trabajo o el convenio de revisión respectivo, el sindicato que cuente con la constancia de representación de las trabajadoras y los trabajadores dará aviso a la Unidad de Registro Laboral Burocrático, por escrito o vía electrónica, que someterá a consulta de las trabajadoras y los trabajadores la aprobación del contenido de las condiciones generales de trabajo.

El aviso deberá hacerse con un mínimo de diez días de anticipación a que se realice la consulta. El aviso a que se refiere el párrafo anterior señalará día, hora y lugar en donde se llevará a cabo la consulta a las trabajadoras y los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto, y deberá anexar un ejemplar de las condiciones generales de trabajo negociadas firmadas por las partes.

Asimismo, el Sindicato deberá emitir la convocatoria correspondiente, señalando el lugar, día y hora en que deberá efectuarse la votación. La convocatoria se emitirá por lo menos con diez días de anticipación a ésta, sin que exceda de quince días;

II.- El procedimiento de consulta que se realice a las trabajadoras y los trabajadores deberá cubrir los siguientes requisitos:

a) El Sindicato deberá poner oportunamente a disposición de las trabajadoras y los trabajadores un ejemplar impreso o electrónico de las condiciones generales de trabajo inicial o del convenio de revisión que se someterá a consulta;

b) La votación se llevará a cabo el día, hora y lugar señalados en la convocatoria;

c) Se garantizará que el lugar que se designe para la votación sea accesible a todas las trabajadoras y los trabajadores y que además reúna las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna;

d) La o el titular de la Institución Pública de la Ciudad de México de que se trate, no podrá tener intervención alguna por si o por interpósita persona durante el procedimiento de consulta;

e) El resultado de la votación será publicado por la directiva sindical en lugares visibles y de fácil acceso de la institución y en el local sindical correspondiente en un plazo no mayor a dos días de la fecha que se realice la consulta;

f) El Sindicato dará aviso del resultado de la votación a la Unidad de Registro Laboral Burocrático dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que se realice la consulta, a efecto de que dicha Unidad lo publique en su sitio de Internet. El aviso señalado en el párrafo anterior se hará bajo protesta de decir verdad. En caso de existir inconsistencias en relación con hechos sustantivos del proceso, la Unidad de Registro Laboral Burocrático declarará nula la consulta y ordenará la reposición de esta;

g) Las actas de votación serán resguardadas durante cinco años para acreditar el cumplimiento de esta obligación, para efectos de verificación de la autoridad laboral. El sindicato promovente deberá manifestar bajo protesta de decir verdad que dio cumplimiento a esta obligación, y

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

III.- De contar con el apoyo mayoritario de las trabajadoras y los trabajadores al contenido del acuerdo, el sindicato procederá a realizar la solicitud de registro ante la Unidad de Registro Laboral Burocrático conforme a lo previsto en la presente Ley, y

IV.- En caso de que las condiciones generales de trabajo de primera vez o el convenio de revisión no cuente con el apoyo mayoritario de las trabajadoras y los trabajadores cubiertos por el mismo, el sindicato podrá continuar con las negociaciones colectivas conforme a lo previsto en esta Ley.

Artículo 157. Para el registro de las condiciones generales de trabajo de primera vez, se presentará ante la Unidad de Registro Laboral Burocrático la documentación siguiente:

a) La documentación con la que las partes acrediten su personalidad;
b) Las condiciones generales de trabajo;
c) La Constancia de Representatividad a que se refiere el artículo 153 de esta Ley, y
d) El ámbito de aplicación de las condiciones generales de trabajo.

Una vez entregada la documentación anterior, la Unidad de Registro Laboral Burocrático deberá de resolver sobre el registro de las condiciones generales de trabajo dentro de los treinta días siguientes, dicha resolución será notificada a las partes.

Artículo 158. En la revisión de las condiciones generales de trabajo se observarán las normas siguientes:

I.- Si se celebraron por un solo sindicato de trabajadoras y trabajadores con una sola Institución Pública de la Ciudad de México, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II.- Si se celebraron por varios sindicatos de trabajadoras y trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos, y

III.- Si se celebraron por varias Instituciones Públicas de la Ciudad de México, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de las trabajadoras y los trabajadores afectados por las condiciones generales de trabajo, por lo menos.

Articulo 159. La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días naturales antes, del vencimiento de las condiciones generales de trabajo, si éstas tienen una vigencia de tres años.

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

Articulo 160. Si ninguna de las partes solicita la revisión en los términos del articulo anterior o no se ejercitó el derecho de huelga, las condiciones generales de trabajo se prorrogarán por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

CAPÍTULO III

Del Derecho de Huelga

Articulo 161. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadoras y trabajadores.

Articulo 162. Para los efectos de este capítulo los sindicatos de trabajadoras y trabajadores son coaliciones permanentes.

Articulo 163. El derecho de huelga podrá ejercerse por el sindicato mayoritario perteneciente a una Institución Pública de la Ciudad de México ante el Tribunal Laboral Burocrático, teniendo como fin alguno de los siguientes objetos:

I.- Firma inicial para la expedición de Condiciones Generales de Trabajo, cuando la institución no lo haga;

II.- Cuando la o el titular de la institución viole abiertamente e incumpla con las condiciones generales de trabajo, y

III.- Por la negativa reiterada de la o el titular de la institución de reunirse con el sindicato mayoritario a efecto de llevar acabo la revisión de las condiciones generales de trabajo.

Artículo 164. La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Artículo 165. Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 163.

Artículo 166. La huelga es ilícita, cuando la mayoría de las trabajadoras y los trabajadores huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades de la Institución Pública de la Ciudad de México que se trate.

Artículo 167. La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

Artículo 168. La huelga terminará:

I. Por acuerdo entre las trabajadoras y los trabajadores huelguistas con las o los titulares de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México de que se trate;

II. Si la o el titular se allana en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir las trabajadoras y los trabajadores durante el tiempo que duro la huelga;
III. Por resolución arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes, y

IV. Por sentencia del Tribunal Laboral Burocrático si las trabajadoras y trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

TÍTULO OCTAVO
De los Riesgos Profesionales y de las Enfermedades no Profesionales

CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 169. Los riesgos profesionales que sufran las trabajadoras y los trabajadores se regirán por las disposiciones de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo, en su caso.

Artículo 170. Las trabajadoras y los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales tendrán derecho a que se les concedan licencias, para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen y la consecuente vigilancia médica, en los siguientes términos:

I.- A las trabajadoras o trabajadores que tengan menos de un año de servicios, se les podrá conceder licencia por enfermedad no profesional, hasta quince días con goce de sueldo íntegro y hasta quince días más con medio sueldo.

II.- A las trabajadoras o trabajadores que tengan de uno a cinco años de servicios, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo.

III.- A las trabajadoras o los trabajadores que tengan de cinco a diez años de servicios, hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro y hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo, y

IV.- A las trabajadoras o los trabajadores que tengan de diez años de servicio en adelante, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y hasta sesenta días más con medio sueldo.

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

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

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

TÍTULO NOVENO
De las Prescripciones

CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 171. Las acciones que nazcan de esta Ley o del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes.

Artículo 172. Prescriben:

I.- En un mes:

a) Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento, y

b) Las acciones de las trabajadoras y los trabajadores para ejercer el derecho a ocupar la plaza que hayan dejado por accidente o por enfermedad, contado el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo.

II.- En tres meses:

a) En caso de despido o suspensión injustificados, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la Ley concede, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador, del despido o suspensión.

b) En supresión de plazas, las acciones para que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de Ley, y

c) La facultad de las y los titulares o representantes para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadoras y trabajadores, contado el término desde que sean conocidas las causas.

Artículo 173. Prescriben en dos años:

I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes de riesgos profesionales realizados;

II.- Las acciones de las personas que dependieron económicamente de las trabajadoras y los trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional realizado, para reclamar la indemnización correspondiente, y

III.- Las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

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

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

Artículo 174. La prescripción no puede comenzar ni correr:

I.- Contra las personas que cuenten con algún tipo de discapacidad mental, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley;
II.- Contra las trabajadoras o trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que por alguno de los conceptos contenidos en esta Ley se hayan hecho acreedores a indemnización;

III.- Durante el tiempo que la trabajadora o el trabajador se encuentre privado de su libertad, siempre que haya sido absuelto por sentencia ejecutoriada, y
IV.- Contra la trabajadora o el trabajador que tenga la calidad de desaparecido y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en términos de la legislación especial en la materia.

Artículo 175. La prescripción se interrumpe:

I.- Por la sola presentación de la demanda respectiva ante el Tribunal Laboral Burocrático, y

II.- Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, por escrito o por hechos indudables.

Artículo 176. Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les correspondan; el primer día se contará completo y cuando sea inhábil el último, no se tendrá por completa la prescripción; sino cumplido el primer día hábil siguiente.

TRANSITORIOS

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

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

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

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

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

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

ATENTAMENTE

DIP. JESÚS RICARDO FUENTES GÓMEZ