



I LEGISLATURA



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE EXPIDE LA LEY QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO CON SUS TRABAJADORES.

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

La que suscribe, Diputada Margarita Saldaña Hernández, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en la Primera Legislatura del Honorable Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en los artículos 10, apartado C, numerales 1 a 10; y 29, apartado D, inciso a), de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 5 fracción I, 95 fracción II y 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, somete a consideración de esta soberanía, la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se expide la Ley que Regula las Relaciones Laborales de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México con sus Trabajadores.

Por lo anterior, y a efecto de reunir los elementos exigidos por el artículo 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, la Iniciativa se presenta en los siguientes términos:

- I. Planteamiento del problema que la Iniciativa pretende resolver:



I LEGISLATURA



El 29 de enero de 2016, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el “Decreto por el que se declaran reformadas y derogadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de la reforma política de la Ciudad de México”.

Una de las reformas de mayor relevancia, es la contenida en el artículo 122, Base A, fracción XI, de la Constitución federal, que a la letra determina:

Artículo 122. La Ciudad de México es una entidad federativa que goza de autonomía en todo lo concerniente a su régimen interior y a su organización política y administrativa.

A. El gobierno de la Ciudad de México está a cargo de sus poderes locales, en los términos establecidos en la Constitución Política de la Ciudad de México, la cual se ajustará a lo dispuesto en la presente Constitución y a las bases siguientes:

I. a X. ...

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

B. ...

Para dar cumplimiento al mandato anterior, es imprescindible que las y los legisladores de la Ciudad de México, acaten de manera puntual, al expedir la ley que regulará las relaciones de las instituciones públicas de la Ciudad de México con sus trabajadores, los contenidos del artículo 123 de la Constitución federal. Lo anterior es así en razón de que ahí se contienen derechos laborales de los que, las y los trabajadores ya gozan.

En relación a lo anterior debe mencionarse que el derecho al trabajo es un derecho humano reconocido y protegido, al que le aplican los principios contenidos en las disposiciones legales internacionales nacionales. Uno de los principios a cumplir es el de “progresividad” articulado con el de “no regresividad” de los derechos, entendiéndose,



I LEGISLATURA



de acuerdo con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, que *“El principio de progresividad de derechos humanos implica el gradual progreso para lograr su pleno cumplimiento, es decir, que para el cumplimiento de ciertos derechos se requiera la toma de medidas a corto, mediano y largo plazo, pero procediendo lo más expedita y eficazmente posible. El principio de progresividad se ha relacionado particularmente con los derechos económicos, sociales y culturales, pero aplica también para los civiles y políticos, procurando por todos los medios posibles su satisfacción en cada momento. Este principio se relaciona de forma estrecha con la prohibición de retrocesos o marchas atrás injustificadas a los niveles de cumplimiento alcanzados, la “no regresividad” en la protección y garantía de derechos humanos”*.¹

Por consiguiente, el gobierno de la Ciudad de México debe contar con un marco legal para la protección de sus trabajadoras y trabajadores que mantenga, cuando menos, los derechos laborales adquiridos, y que además, asegure que se contará con la suficiencia presupuestaria para el cumplimiento íntegro de esos derechos, ya que si bien, antes de la citada reforma política del 29 de enero de 2016 el gobierno del entonces Distrito Federal ya se hacía cargo desde el punto de vista financiero de los sueldos y algunas de las prestaciones del personal a su servicio, existen otras que por estar regulados bajo una legislación de carácter federal, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, son de atención de la federación, como el caso de las pensiones y jubilaciones, tema que pasará al ámbito local.

La Iniciativa que se presenta pretende dar solución al problema que se generaría de no expedirse una legislación laboral que regule las relaciones laborales de las instituciones públicas de la Ciudad de México con sus trabajadores, ya que, de conformidad con el Artículo Vigésimo Quinto Transitorio de la Constitución Política de la Ciudad de México, la normatividad local en la materia debe expedirse a más tardar el 31 de julio de 2020.

¹ <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/34-Principios-universalidad.pdf>



I LEGISLATURA



II. Problemática desde la perspectiva de género:

En nuestra sociedad las mujeres son uno de los grupos más discriminados junto con los discapacitados y los indígenas, de acuerdo con datos de la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación.

Esta discriminación trasciende al ámbito laboral, independientemente de quien sea el patrón. Lo anterior fue expuesto por legisladoras y legisladores federales quienes reconocieron que una de las de mayores muestras de discriminación en un ámbito laboral, se da en la administración pública a todos los niveles.

Dando respuesta a lo anterior, aprobaron las y los Diputados Federales y Senadores de la República una reforma de gran trascendencia a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente al artículo 41 párrafo segundo, en los términos siguientes:

Artículo 41. ...

La ley determinará las formas y modalidades que correspondan, para observar el principio de paridad de género en los nombramientos de las personas titulares de las secretarías de despacho del Poder Ejecutivo Federal y sus equivalentes en las entidades federativas. En la integración de los organismos autónomos se observará el mismo principio.

...

I. a VI. ...

(el énfasis es propio)

Si bien, como es evidente, la observancia en la paridad de género es sólo para ocupar empleos que son de designación, y únicamente los correspondientes a las secretarías de despacho, lo cierto es que deben buscarse mecanismo para ir dejando atrás la discriminación laboral hacia las mujeres, quienes en muchas ocasiones no son ascendidas por razón de género, o bien, desempeñan el mismo trabajo que sus compañeros del género masculino, pero con un salario sustancialmente menor



I LEGISLATURA



Un esquema que ha sido implementado en el ámbito internacional y en alguna época en el nacional, para garantizar que quien ocupe un cargo en la administración pública conozca de antemano el nivel que ocupará, su salario y las actividades a desarrollar, se encuentra en el llamado Servicio Profesional de Carrera, que *“... es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad”*.²

Por ello, en la Iniciativa que se presenta, se plantea la implementación este mecanismo en el ámbito de la administración Pública de la Ciudad de México, a fin de garantizar más allá de una paridad de género, la no discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral.

Aunque el anterior mecanismo aplica de manera específica para ciertos cargos de mando, es un comienzo para ir apartando del ámbito laboral las diferencias históricas en el trabajo, que existen entre hombres y mujeres.

III. Argumentos que la sustentan:

El derecho al trabajo es un derecho humano reconocido y protegido en todos los ámbitos, a nivel internacional mediante diversidad de Acuerdos y Tratados; en la esfera nacional con las legislaciones que lo regulan tanto en el aspecto sustantivo como en el procesal; y a nivel local, para el caso de la Ciudad de México, con la expedición de la Constitución Local y las leyes que mandata crear en la materia.

² <https://www.gob.mx/conapo/acciones-y-programas/servicio-profesional-de-carrera-26349>



I LEGISLATURA



Las relaciones laborales de las y los trabajadores de las instituciones públicas de la Ciudad de México se han regido hasta ahora por disposiciones normativas de carácter federal, debido al régimen jurídico de excepción en el que ha permanecido la Ciudad Capital.

Los habitantes de la Ciudad de México han pugnado por décadas salir de ese estado de excepción, buscando que esta Entidad federativa se convierta en un Estado más de la República Mexicana. Si bien no se ha logrado, es de reconocer que las reformas que se hicieron a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicadas en el DOF del 29 de enero de 2016, en materia de reforma política de la Ciudad de México, representaron un gran avance por el número, pero sobre todo por el alcance las reformas.

Específicamente la reforma en materia laboral, tanto la que se refiere a las relaciones de trabajo entre particulares como aquellas que tienen que ver con las instituciones públicas y sus trabajadoras y trabajadores, representa un avance excepcional ya que, además de que pasa de ser regulada del ámbito federal al local, se enmarca también en el contexto de una reforma laboral integral, en la que el legislador federal efectuó innovaciones de fondo, como la creación de los Tribunales Laborales de Conciliación y Arbitraje, instancias que dirimirán los conflictos en la materia y que serán parte del Poder Judicial, con lo que los desacuerdos serán resueltos por un Juez que además de que deberá estar presente en todas las audiencias debe apegarse a los principios procesales de inmediatez, inmediación, continuidad, celeridad, veracidad, contradicción, economía y sencillez procesal, dentro de un procedimiento predominantemente oral y conciliatorio. Las resoluciones que se dicten por los Jueces de los Tribunales laborales tendrán carácter de Acuerdos, Autos (incidentales o resoluciones interlocutorias), y Sentencias.

Existirá, de la misma manera, un procedimiento de Conciliación prejudicial con la creación de los llamados Centros de Conciliación que se regirán por su propia Ley, y



I LEGISLATURA



que deberán resolver en un término breve, ya que, de no llegarse a acuerdo entre las partes, podrán demandar que el asunto se dirima por los Tribunales laborales.

Resultan igualmente importantes las implementaciones realizadas en materia sindical como la de garantizar la representatividad de los sindicatos debidamente constituidos mediante el ejercicio del voto, libre y secreto, lo que representa una transformación de la participación de las y los trabajadores en la negociación colectiva.

Otro enfoque a atender de la reforma laboral, es la obligación de contar con mecanismos eficaces que tienda a favorecer un ambiente laboral libre de conductas discriminatorias, eliminando todo acto de simulación que pudiera repercutir en la inestabilidad laboral.

Las disposiciones anteriores fueron retomadas por el legislador constituyente de la Ciudad de México, en la Constitución local, determinando en 10 numerales del apartado C, del artículo 10, los componentes indispensables que deben conformar la nueva legislación que regule las relaciones de las instituciones públicas locales, con sus trabajadores.

Destaca el derecho a la plena libertad de asociación sindical por las y los trabajadores de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial, de los organismos autónomos y de las alcaldías. Garantiza también el derecho de huelga.

Determina que las personas trabajadoras gozarán de los derechos establecidos en los contratos colectivos y condiciones generales de trabajo; así como que el principio rector en las negociaciones de las condiciones de trabajo será el de bilateralidad, a fin de que prevalezcan los criterios de pluralidad y respeto a las minorías.

Para los empleados de confianza, dispone la Constitución local que disfrutarán de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social; y a fin de darles certeza en la estabilidad laboral, enuncia que no pueden existir despidos de



I LEGISLATURA



manera injustificada y que, de haberlos, se entregará una cantidad por concepto de indemnización de tres meses de salario más veinte días de salario por cada año de servicio prestados.

Mandata también que el salario mínimo para las y los trabajadores, en ningún caso será **menor al doble del salario mínimo general vigente en el país, llamándolo “salario remunerador”**.

Se garantiza que por cada cinco días de trabajo deberán disfrutarse de dos de descanso, y la existencia de dos periodos vacacionales por año de diez días cada uno, una vez que se haya laborado cuando menos por seis meses consecutivos. Previene igualmente, que el Gobierno de la Ciudad será garante y responsable de todos los derechos de las personas trabajadoras del poder Ejecutivo y de sus alcaldías.

Una Ciudad democrática de derecho que se precia de serlo, como la Ciudad de México, que garantiza desde el texto de su Constitución Política el derecho humano de la seguridad social, requiere de incorporar en su marco jurídico legal el andamiaje legislativo pertinente, así como los mecanismos, instrumentos, procedimientos y recursos presupuestales que hagan viable su cumplimiento, para contribuir en la realización y consolidación de una cultura de promoción, respeto, protección, progresividad y garantía de este derecho humano.

Precisamente, es propósito fundamental, que anima a la Diputada autora de la presente Iniciativa, que a cada una de las trabajadoras y a cada uno de los trabajadores de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México, así como a sus familias, se garantice el derecho a un ingreso digno y la adecuada protección para la salud; a ello deben contribuir patrones, obreros y autoridades de las referidas Instituciones públicas.

En el ámbito internacional, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), comprende la protección que proporciona a los individuos y hogares, para asegurar acceso a asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso



I LEGISLATURA



de vejez, desempleo, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de la familia.³

Por su parte, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su **Observación General No. 19, artículo 16, dispone que “... el derecho a la seguridad social incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular, contra:** a) la falta de ingresos procedentes del trabajo, debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de algún familiar; b) gastos excesivos de atención a la salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo.⁴

El Partido Acción Nacional, en sus correspondientes Plataformas Electorales, reitera el compromiso de trabajar para dar respuesta a retos urgentes, que, de no actuar con prontitud, afectarán a millones de mexicanas y mexicanos en un futuro cercano, principalmente porque vivimos una realidad epidemiológica que se caracteriza por el predominio de las enfermedades crónicas cuya atención médica, a causa del cambio en la distribución de la población por edades, se ha vuelto más costosa y ha mermado las finanzas de las instituciones.

Además de la sostenibilidad, la cobertura y la calidad de los servicios en los sistemas de salud, también debemos continuar los esfuerzos para mejorar el sistema de pensiones y garantizar una vida plena para los jubilados y adultos mayores, porque cinco de cada diez mexicanas o mexicanos no sabe de qué va a vivir en la vejez. Garantizar que el ahorro de los trabajadores mexicanos sea administrado de forma eficiente, con los mayores rendimientos y cuidando el nivel de riesgo en las inversiones

³ Citado en Derecho humano a la seguridad social. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. D.R. CNDH. Primera Edición, 2017. P.7. Referido en: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH_Seguridad_social.pdf

⁴ Derecho Humano a la Seguridad Social. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. D.R. CNDH. Primera Edición, 2017. P.7. Referido en: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH_Seguridad_social.pdf



I LEGISLATURA



de los fondos para el retiro. En suma: garantizar que las pensiones representen la tranquilidad de los pensionados en vez de una preocupación.⁵

En relación con el régimen de Pensiones, la doctrina jurídica considera que se trata de una prestación laboral, sin embargo, la orientación moderna lo considera un derecho ya adquirido por los trabajadores que resulta compensatorio del esfuerzo laboral que se ha realizado durante un determinado número de años, o por una incapacidad total y permanente para el trabajo, como resultado de riesgo profesional o circunstancias similares ocurridas en el desempeño del trabajo, concepción que es la que está vigente.⁶

Es consistente esta segunda conceptualización con lo consagrado en el artículo 10, apartado B, numerales 1. Y 2., de la Constitución Política local, sobre el derecho al trabajo:

B. Derecho al trabajo

1. La Ciudad de México tutela el derecho humano al trabajo, así como la promoción de habilidades para el emprendimiento, que generan valor mediante la producción de bienes y servicios, así como en la reproducción de la sociedad. Asimismo, valora, fomenta y protege todo tipo de trabajo lícito, sea o no subordinado. El respeto a los derechos humanos laborales estará presente en todas las políticas públicas y en la estrategia de desarrollo de la Ciudad.

2. En la Ciudad de México todas las personas gozan de los derechos humanos en materia laboral reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados e instrumentos internacionales, esta Constitución y las leyes que de ella emanen.

⁵ Plataforma Electoral del Partido Acción Nacional. P. 32 y 33. https://portalanterior.ine.mx/archivos3/portal/historico/recursos/IFE-v2/DEPPP/DEPPP-PlataformasElectorales/2014-2015/Doctos_Vinc_Tem/1_PAN.pdf

⁶ Cámara de Diputados. LVII Legislatura. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Derechos del Pensionado y del Jubilado. Santiago Barajas Montes de Oca. México, 2000. Primera Edición: 2000. D. R. UNAM (Instituto de Investigaciones Jurídicas. P. 6 a 8. http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/lvii/6derpen_jub.pdf



I LEGISLATURA



El numeral 4, del mismo apartado B, del artículo 10 de la Constitución local, establece en sus incisos b), c) y e):

- b) *La igualdad sustantiva en el trabajo y el salario;*
- c) *La generación de condiciones para el pleno empleo, el salario remunerador, el aumento de los ingresos reales de las personas trabajadoras y el incremento de los empleos formales;*
- e) *La protección eficaz de las personas trabajadoras frente a los riesgos de trabajo, incluyendo los riesgos psicosociales y ergonómicos, y el desarrollo de las labores productivas en un ambiente que garantice la seguridad, salud, higiene y bienestar.*

Los objetivos que apoyan a todo régimen de pensiones son:

1. La invalidez que puede sobrevenir al trabajador, debido a contingencias generadas del trabajo desempeñado o a circunstancias ligadas a él, por ejemplo, un fenómeno natural.
2. Ante la actualización de un riesgo la atención médica y quirúrgica inmediata a fin de que las contingencias tengan mínimo impacto en el trabajador y sea posible recapacitarlo para el trabajo, ya sea el mismo o se trate de otro empleo compatible con la incapacidad resultante. Si la consecuencia es la invalidez, debe determinarse si es parcial o total, temporal o permanente.
3. Este objetivo atiende a la invalidez que resulta si es total y permanente y por ello, impida al trabajador la realización de cualquier actividad productiva, independientemente de la indemnización legal. Se le asignará una pensión de por vida que restituya por lo menos en parte, la falta de recursos económicos que deja de percibir. Y que le posibilite enfrentar exigencias personales y obligaciones familiares.



I LEGISLATURA



4. Atiende al régimen de pensiones por vejez en el que el requisito legal para otorgarlo es la edad del trabajador.

Este régimen de pensiones, se ha extendido en caso de muerte del trabajador, a familiares o dependientes económicos.

Respecto a la pensión jubilatoria, la base es la edad de la trabajadora o trabajador **para otorgarle dicha pensión bajo la denominación en México de “jubilación”**; en algunos países se le denomina “prestación de vejez”.

Con base en lo anterior, la Diputada autora de la Iniciativa propone crear una legislación que regula el trabajo de las personas servidoras públicas en las Instituciones públicas de la Ciudad de México, como un derecho humano que debe ser protegido y regulado con ese enfoque, proponiendo para ello los siguientes contenidos desarrollados en SIETE TÍTULOS, 24 Capítulos y 179 Artículos.

En el TÍTULO PRIMERO, Capítulo Único, se desarrollan los aspectos generales de la Ley: su ámbito de aplicación, objeto, los sujetos de protección y los sujetos obligados a su cumplimiento.

En el TÍTULO SEGUNDO se establecen los derechos y obligaciones específicas de los trabajadores de las instituciones públicas de la ciudad de México. Aspectos sustantivos como la forma y requisitos para el ingreso de una o un trabajador a una institución pública de la Ciudad de México, así como los derechos y obligaciones derivados del nombramiento.

Otra de las bondades que contiene la Iniciativa, en este TÍTULO es la relativa a establecer las obligaciones específicas de las Instituciones y en quién recae la representación, dando certeza jurídica en caso de que se requiera demandar.



I LEGISLATURA



El TÍTULO TERCERO, detalla en nueve Capítulos las condiciones generales de trabajo, es decir, el marco regulatorio de derechos y obligaciones que cada Institución está obligada a desarrollar. Derechos constitucionales como duración de la jornada de trabajo, vacaciones, derechos por maternidad o paternidad, se desarrollan en los Capítulos II y III.

El sueldo o salario se describe y norma en el Capítulo IV, cuáles son sus componentes y cómo y cuándo la Institución pública debe pagarlo. Los casos en que puede ser disminuido, como el pago de pensiones alimenticias declaradas por la autoridad jurisdiccional correspondiente.

Dispone también la obligación para la capacitación y mejor desempeño, así como las causas de suspensión o rescisión laboral.

Respecto al TÍTULO CUARTO, dispone en dos Capítulos I, la obligación de la capacitación para el logro de un mejor escalafón y, por tanto, mejores condiciones de trabajo. De igual forma puntualiza los hechos que pueden ser considerados accidentes de trabajo y aquellas enfermedades que un trabajador puede tener incluso antes de su contratación, así como el tratamiento médico y de seguridad social.

El TÍTULO QUINTO DE LA JUBILACIÓN Y DE LAS PENSIONES POR VEJEZ Y MUERTE, prevé que el régimen de pensiones y jubilaciones, es un derecho adquirido por los trabajadores, compensatorio del esfuerzo laboral que han realizado durante un determinado número de años.

Para hacerlo compatible con los derechos que en materia de seguridad social y en específico los derechos de pensión y jubilación, establecidos en la Constitución Política local, con la Ley de Austeridad, Transparencia en Remuneraciones, Prestaciones y Ejercicio de Recursos de la Ciudad de México, en lo relativo y aplicable, se establece que únicamente podrán concederse y cubrirse pagos por servicios prestados en el desempeño de la función pública, tales como pensiones, jubilaciones, compensaciones



I LEGISLATURA



o cualquiera otra de semejante naturaleza, cuando tales prestaciones se encuentren expresamente asignadas por una ley o decreto legislativo o cuando estén señaladas en contrato colectivo o condiciones generales de trabajo.

Asimismo, entre otros contenidos, se prevé la elaboración de los Lineamientos que regulan los requisitos y procedimientos para la obtención de jubilación o pensión por vejez, de las personas Trabajadoras de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México, a cargo del Ejecutivo local, dentro de los seis meses siguientes a la entrada en vigor de la Ley.

Se incorporan disposiciones normativas, sobre la jubilación y la pensión por vejez y por muerte para los familiares que propone la Iniciativa.

En el TÍTULO SEXTO, se establece el derecho constitucional de huelga, actos por la que procede, así como el proceso que debe seguirse ante el Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

Por último, el TÍTULO SÉPTIMO DE LAS PRESCRIPIONES, pormenoriza los plazos y términos a los que están sujetos tanto los trabajadores y trabajadoras como las **Instituciones públicas realizan en su carácter de “patrón”, con la finalidad de otorgar certeza legal a todos los actos que realizan.**

Al construir la Iniciativa, su autora tuvo presente en todo momento que se trata de la implementación de una regulación que debe ser viable y, por ello, que su cumplimiento pueda ser garantizado, considerando también que se requiere de un importante esfuerzo de armonización con otras legislaciones locales.

IV. Fundamento legal de la Iniciativa:



I LEGISLATURA



Esta Iniciativa se presenta en ejercicio de las facultades que, a la suscrita, en su calidad de Diputada de la I Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, le confiere el artículo 30 numeral 1, inciso b) de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 5 fracción I, 95 fracción II, y 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México.

V. Denominación del proyecto de ley o decreto:

Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se expide la Ley que Regula las Relaciones Laborales de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México con sus Trabajadores.

VI. Ordenamientos a modificar:

Se expide la Ley que Regula las Relaciones Laborales de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México con sus Trabajadores.

VII. Texto normativo propuesto:

PROYECTO DE DECRETO

Artículo Único. Se expide la Ley que Regula las Relaciones Laborales de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México con sus Trabajadores, para quedar como sigue:



I LEGISLATURA



INICIATIVA DE LEY QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO CON SUS TRABAJADORES.

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo Único Disposiciones Generales

Artículo 1. La presente Ley es reglamentaria del artículo 10 apartado C, de la Constitución Política de la Ciudad de México, sus disposiciones son de orden público, interés social y observancia general para las dependencias públicas de la Ciudad de México, sus trabajadoras y trabajadores.

Artículo 2. Son sujetos de esta Ley:

- I. Las y los trabajadores de las instituciones públicas de la Ciudad de México; y
- II. Los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial de la Ciudad de México, los Organismos autónomos y las Alcaldías.

Artículo 3. Para efectos de esta Ley, la relación de trabajo entre las instituciones públicas y sus trabajadores se entiende la establecida mediante nombramiento, contrato o cualquier instrumento jurídico que tenga como consecuencia la prestación personal subordinada de servicio en una institución pública, y la percepción de un sueldo.

Las instituciones públicas estarán representadas por sus titulares.



I LEGISLATURA



Artículo 4. Para efectos de esta Ley, se entiende por:

- I. Alcaldías: A los órganos político administrativos de cada una de las demarcaciones territoriales;
- II. Ciudad: La Ciudad de México;
- III. Constitución General: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- IV. Constitución local: Constitución Política de la Ciudad de México;
- V. Institución Pública: A cada uno de los poderes públicos de la Ciudad de México, las Alcaldías y los tribunales administrativos; así como los organismos descentralizados, fideicomisos y los órganos autónomos enunciados en la Constitución Política de la Ciudad de México;
- VI. Ley: Ley que Regula las Relaciones Laborales de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México con sus Trabajadores;
- VII. Ley Federal: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado b) del Artículo 123 Constitucional;
- VIII. Organismos Autónomos: Los referidos en el artículo 46 apartado A, incisos a) a g), de la Constitución Política de la Ciudad de México;
- IX. Poder Ejecutivo: El Poder Ejecutivo de la Ciudad de México cuya titularidad recae en la Jefa o Jefe de Gobierno;
- X. Poder Judicial: El referido en el artículo 35 apartado B, numeral 1, de la Constitución Política de la Ciudad de México;
- XI. Poder Legislativo: El Congreso de la Ciudad de México;
- XII. Remuneración o retribución: Toda percepción en efectivo o en especie, incluyendo salarios, dietas, aguinaldos, gratificaciones, premios, honorarios, recompensas, bonos, estímulos, comisiones, compensaciones que se entrega a un servidor público por su desempeño cuantificada como parte de la misma o determinada por la ley, con excepción de los apoyos y los gastos sujetos a comprobación que sean propios del desarrollo del trabajo y los gastos de viaje en actividades oficiales.



I LEGISLATURA



- XIII. Servicio Público: La actividad técnica atribuida por ley a la Administración Pública de la Ciudad de México, destinada a satisfacer de manera general, uniforme, regular y continua, una necesidad de carácter general, realizada directamente por esta o indirectamente a través de particulares, mediante concesión u otro instrumento jurídico;
- XIV. Trabajadores: Las personas de cualquier género que prestan un servicio físico, intelectual o de ambas especies, en las instituciones públicas en virtud de nombramiento expedido, o bien por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales; y
- XV. Tribunal local: Al Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

Artículo 5. Los trabajadores se dividen de acuerdo al trabajo que desempeñan en dos grupos: de confianza y de base.

Artículo 6. Son trabajadores de confianza:

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

Artículo 7. Para efectos del artículo anterior y la debida clasificación de puestos de confianza, se entenderán como funciones que podrán desempeñar, las siguientes:

- I. De dirección, aquéllas que ejerzan las y los trabajadores responsables de conducir las actividades de los demás, ya sea en toda una institución pública o en alguna de sus dependencias o unidades administrativas;



I LEGISLATURA



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

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

IV. De auditoría, las relativas a desempeñar tales funciones de conformidad con la Ley de la materia;

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

VI. De administración de justicia, aquéllas que se refieren al ejercicio de la función jurisdiccional;

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

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

VIII. De manejo de recursos, aquéllas que impliquen la facultad legal o administrativa de decidir o determinar su aplicación o destino; y

IX. Los Secretarios particulares de las personas titulares de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de las personas titulares de las Alcaldías, de las personas titulares de los organismos autónomos, así como los autorizados en el catálogo de estructura de cada institución pública.

Artículo 8. Son trabajadores de base los no incluidos en la enumeración anterior, y serán inamovible. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios, siempre que no tengan nota desfavorable en su expediente.



I LEGISLATURA



Artículo 9. Los trabajadores de base podrán ocupar puestos de confianza. Para este efecto, en caso de ser sindicalizados podrán renunciar a esa condición, o bien obtener licencia del sindicato correspondiente antes de ocupar dicho puesto.

Artículo 10. Los trabajadores deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser extranjeros cuando no existan nacionales que puedan desarrollar el servicio de que se trate. La contratación de éstos será decidida por los titulares de las instituciones públicas oyendo al sindicato, en su caso.

Artículo 11. Son irrenunciables los derechos que la presente ley otorga.

Artículo 12. Lo no previsto en la Ley o en sus disposiciones reglamentarias se regulará por la analogía, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y los de justicia social, la costumbre y la equidad.

TÍTULO SEGUNDO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO

CAPITULO I Del Ingreso

Artículo 13. Los trabajadores prestarán sus servicios mediante nombramiento, contrato o formato único de movimientos de personal, expedidos por quien estuviere facultado legalmente para extenderlo.



I LEGISLATURA



Artículo 14. Podrán ser trabajadores las personas mayores de 16 años, quienes tendrán capacidad legal por sí mismos para prestar sus servicios, percibir el sueldo correspondiente y, en su caso, ejercer las acciones derivadas de la presente Ley.

Artículo 15. Para ser trabajador o trabajadora en las instituciones públicas de la Ciudad de México, se requiere:

- I. Presentar solicitud en el formato oficial autorizado por la institución pública o dependencia correspondiente;
- II. Ser de nacionalidad mexicana, con la excepción prevista en el artículo 10 de la presente Ley;
- III. Estar en pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos;
- IV. Acreditar, cuando proceda, el cumplimiento de la Ley del Servicio Militar Nacional;
- V. No haber sido separado anteriormente del servicio por las causas previstas en la presente Ley;
- VI. Gozar de buena salud, lo que se comprobará con los certificados médicos; correspondientes, en la forma en que se establezca en cada institución pública;
- VII. Cumplir con los requisitos académicos y/o de destreza, y experiencia en su caso, que se establezcan para los diferentes puestos;
- VIII. Acreditar por medio de documentos oficiales y, en su caso, de los exámenes correspondientes, los conocimientos y aptitudes necesarios para el desempeño del puesto;
- IX. No estar inhabilitado en la Ciudad de México para el ejercicio del servicio público; y
- X. Presentar certificado expedido por el Registro de Deudores Alimentarios Morosos de la Ciudad de México, en el que conste si se encuentra inscrito o no en el mismo.

Artículo 16. La institución pública que reciba un certificado en que conste que la persona que se incorpora como trabajadora o trabajador se encuentra inscrito el



I LEGISLATURA



mencionado Registro, deberá dar aviso al Juez de conocimiento de dicha circunstancia, para los efectos legales a que haya lugar.

Artículo 17. Para iniciar la prestación de los servicios se requiere:

- I. Contar con nombramiento, contrato respectivo o formato único de movimientos de personal, previo a la fecha de ingreso;
- II. Rendir la protesta de ley cuando así se requiera; y
- III. Tomar posesión del cargo.

CAPITULO II De los Nombramientos

Artículo 18. Los nombramientos, contratos o el formato único de movimientos de personal de los trabajadores deberán contener:

- I. Nombre del servidor público;
- II. Cargo para el que es designado, fecha de inicio de sus servicios y lugar de adscripción;
- III. Carácter del nombramiento, ya sea de servidores públicos generales o de confianza, así como la temporalidad del mismo;
- IV. Remuneración correspondiente al puesto;
- V. Jornada laboral; y
- VII. Firma del servidor público autorizado para emitir el nombramiento, contrato o formato único de Movimientos de Personal, así como el fundamento legal de esa atribución.

Los datos personales deberán ser resguardados en términos de la Ley aplicable.



I LEGISLATURA



Artículo 19. Los nombramientos, contratos o el formato único de movimientos de personal, obliga a los trabajadores a cumplir con las funciones inherentes al puesto señalado en el mismo y, de no realizarlas, a las consecuencias que sean conforme a la Ley.

Artículo 20. El cambio de adscripción de los trabajadores de una dependencia a otra no afectará sus condiciones de trabajo.

En ningún caso, el cambio de los trabajadores de confianza podrá afectar los derechos de los trabajadores de base, derivados de esta Ley.

Artículo 21. Únicamente se podrá ordenar el cambio de adscripción a que se refiere el artículo anterior por las siguientes causas:

- I. Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas, haciéndolo del conocimiento del sindicato cuando proceda;
- II. Por desaparición del centro de trabajo;
- III. Por permuta debidamente autorizada; y
- IV. Por sentencia del Tribunal local.

Artículo 22. El cambio de adscripción de una o un trabajador en ningún caso implicará modificación de su jornada laboral, a menos que sea solicitada por el o la trabajadora, y no exista oposición fundada, en su caso, del sindicato.

TÍTULO TERCERO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO



I LEGISLATURA



CAPITULO I Disposiciones Generales

Artículo 23. Cada institución pública en razón de su naturaleza y funciones, contará con una reglamentación sobre las Condiciones Generales de Trabajo aplicables a los trabajadores sindicalizados y de confianza.

Las instituciones públicas que no cuenten con las Condiciones Generales de Trabajo deberán estar a lo dispuesto por esta Ley; en caso de que la reglamentación corresponda sólo a los trabajadores sindicalizados se hará de común acuerdo con el sindicato, tendrán una duración de tres años y podrá ratificarse o modificarse a su término.

Los beneficios que se establezcan en la reglamentación de las Condiciones Generales de Trabajo y en los Convenios de Sueldo y Prestaciones, no serán extensivas a los trabajadores de confianza, en razón de que sus condiciones se encuentran establecidas en el contrato, nombramiento o formato único de movimiento de personal y en la Normatividad de cada institución pública.

En las Condiciones de Trabajo queda prohibido todo tipo de discriminación por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias políticas, sexuales o estado civil, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Artículo 24. En caso de que las instituciones públicas o los sindicatos objetaren las Condiciones Generales de Trabajo, podrán concurrir ante el Tribunal, el que resolverá, en definitiva. El ejercicio de esta acción no suspende su vigencia.



I LEGISLATURA



Artículo 25. Las condiciones generales de trabajo, establecerán como mínimo:

- I. Duración de la jornada de trabajo;
- II. Intensidad y calidad del trabajo;
- III. Régimen de retribuciones;
- IV. Regímenes de licencias, descansos y vacaciones;
- V. Régimen de compatibilidad en horario y funciones;
- VI. Disposiciones que deban adoptarse para prevenir los riesgos de trabajo;
- VII. Disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas;
- VIII. Condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos;
- IX. Labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y
- X. Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Artículo 26. Las condiciones serán nulas y por ello no obligarán a los trabajadores cuando dispongan:

- I. Jornadas mayores a las establecidas, excepto cuando ocurrieren situaciones de emergencia o desastre que pusieran en riesgo a la población, en cuyo caso se deberán prestar los servicios necesarios determinados por la institución pública;
- II. Labores peligrosas o insalubres para mujeres embarazadas o para menores de dieciocho años, o nocturnas para estos últimos;
- III. Jornadas inhumanas por lo notoriamente excesivas o peligrosas para los trabajadores, o para la salud de una trabajadora embarazada o del feto;
- IV. Sueldo inferior al equivalente a dos salarios mínimos;
- V. Plazo mayor de quince días para el pago de sueldos y demás prestaciones económicas; y



I LEGISLATURA



VI. Cualquier otra condición que contravenga las disposiciones de la Constitución General, la Constitución local y de esta Ley.

Artículo 27. Las condiciones generales de trabajo surtirán efecto a partir de su recepción por parte del Tribunal local.

CAPÍTULO II De la jornada de trabajo, descansos y licencias

Artículo 28. Se entiende como jornada de trabajo al tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición de la institución pública para prestar sus servicios.

El horario de trabajo será determinado de acuerdo a las necesidades del servicio de la institución pública, conforme a lo estipulado en las Condiciones Generales de Trabajo, sin exceder los máximos legales.

Artículo 29. La jornada de trabajo puede ser diurna, nocturna o mixta, siendo:

- I. Diurna, la comprendida entre las seis y las veinte horas;
- II. Nocturna, la comprendida entre las veinte y las seis horas; y
- III. Mixta, la que comprenda períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario, se considerará como jornada nocturna.

Artículo 30. La jornada de trabajo se reducirá si la naturaleza del trabajo lo amerita, de acuerdo al número de horas que puede trabajar una persona en condiciones normales de salud sin sufrir quebranto en ella.



I LEGISLATURA

Margarita Saldaña
Diputada Local



Artículo 31. Por cada cinco días de trabajo deberán disfrutarse de dos días de descanso.

Artículo 32. Cuando se trabaje horario continuo por más de siete horas se tendrá derecho a un descanso de media hora, y en horario discontinuo será de una hora.

De existir imposibilidad de salir del lugar en donde se labora durante la hora de descanso o comida, el tiempo correspondiente será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 33. Cuando se adicionen horas de trabajo, las excedentes a la jornada laboral serán consideradas como tiempo extraordinario, que en ningún caso podrá ser de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas en una semana, con excepción de un caso fortuito o fuerza mayor que lo amerite.

El tiempo extraordinario se retribuirán con un cien por ciento más del sueldo que corresponda a las horas ordinarias, siempre que no excedan de nueve; de exceder nueve horas, serán pagadas al doscientos por ciento más del sueldo que corresponde a las de la jornada normal.

Artículo 34. Las trabajadoras embarazadas por ningún motivo realizarán actividades que exijan grandes esfuerzos o impliquen riesgo para su salud en relación con la gestación.



I LEGISLATURA



Artículo 35. Las trabajadoras embarazadas disfrutarán para el parto, de una licencia con goce de sueldo íntegro por un período de 90 días naturales, así como de un período de lactancia, que no excederá de nueve meses, en el cual tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos, o el tiempo equivalente que la servidora pública convenga con el titular de la institución pública o su representante sindical.

En caso de adopción gozarán de una licencia con goce de sueldo íntegro por un período de 45 días naturales, contados a partir de que se otorgue legalmente la adopción.

Artículo 36. El trabajador disfrutará de una licencia de paternidad con goce de sueldo íntegro por diez días hábiles con motivo del nacimiento o de adopción de un infante.

Artículo 37. A los trabajadores se les otorgará una licencia con goce de sueldo íntegro por causa de enfermedad o accidente grave de alguno de sus hijos, cónyuge, concubina o concubinario, previa expedición del certificado médico por parte de una Institución pública de salud, en el que se determinarán los días de licencia. Si ambos padres son trabajadores en instituciones públicas de la Ciudad, sólo se concederá la licencia a uno de ellos.

En los casos en que se presenten complicaciones de salud de la madre durante el parto y/o post parto o en la del recién nacido, que pongan en riesgo la vida de ambos o de cualquiera de ellos, o sufran alguna discapacidad parcial o total dentro de los noventa días inmediatos siguientes al nacimiento, el trabajador dispondrá de una licencia de paternidad para cuidado y atenciones médicas por un periodo de treinta días con goce de sueldo, previa expedición del certificado médico correspondiente.

Se otorgará de igual forma a las y a los trabajadores una licencia de tres días hábiles laborales con goce de sueldo por el fallecimiento de su cónyuge, concubina o



I LEGISLATURA



concubinario, de un familiar con quien haya tenido parentesco por consanguinidad en primero o segundo grado o por afinidad en primer grado.

Si ocurre el fallecimiento de la cónyuge o concubina dentro de los noventa días naturales siguientes al parto y la o el menor sobreviviere, el servidor público contará con una licencia de cuarenta y cinco días hábiles con goce de sueldo para brindar la atención inmediata y necesaria a la o al recién nacido, si dentro de ese periodo fallece el infante, la licencia será de diez días hábiles a partir del deceso.

Para efectos de lo anterior, el trabajador deberá hacer del conocimiento del hecho a su superior jerárquico por la vía que considere más oportuna desde el primer día de su ausencia, y exhibir copia simple del documento en que conste tal suceso, en un plazo no mayor de quince días naturales a partir del primer día hábil de su reingreso.

CAPÍTULO III Del periodo vacacional

Artículo 38. Los trabajadores gozarán de dos períodos de vacaciones por cada año, de acuerdo al calendario que para tal efecto emita la institución pública, mismo que deberá darse a conocer de forma oportuna. Los trabajadores podrán hacer uso de su primer período vacacional siempre y cuando hayan cumplido seis meses ininterrumpidos en el servicio.

Los trabajadores que durante los períodos determinados en el calendario como vacacionales se encuentren con licencia por maternidad o enfermedad, podrán gozar, al reintegrarse al servicio, de hasta dos períodos vacacionales no disfrutados anteriormente por esa causa.



I LEGISLATURA



Artículo 39. En los períodos vacacionales se dejará personal de guardia para la tramitación de asuntos urgentes, quienes preferentemente serán los trabajadores que no tuvieren derecho a éstas.

En ningún caso quienes laboren en períodos vacacionales tendrán derecho a doble pago de sueldo.

Artículo 40. Cuando por cualquier motivo los trabajadores no pudieren hacer uso de alguno de los períodos vacacionales dentro de los periodos estipulados en el calendario, la institución pública estará obligada a concederlos a partir del día hábil siguiente de concluido dicho período. Bajo ninguna circunstancia los trabajadores que no disfrutaron de sus vacaciones podrán solicitar pago de sueldo doble, a manera de permuta, sin el descanso correspondiente.

Artículo 41. Durante la jornada de trabajo, los trabajadores podrán desarrollar actividades, de capacitación, de acuerdo a los programas respectivos de la institución pública, así como las sindicales, siempre y cuando medie autorización expresa del titular de la institución pública o dependencia donde desempeñen sus funciones, a fin de no afectar la prestación de los servicios.

Artículo 42. Anualmente, los titulares de las instituciones públicas o dependencias, facultados para ello, darán a conocer el calendario oficial de días de descanso obligatorio y de vacaciones.

Tratándose de los trabajadores del sistema educativo, serán considerados días de descanso obligatorio los de suspensión de labores docentes que señale el calendario escolar oficial; asimismo los períodos vacacionales deberán corresponder a los determinados en dicho calendario.



I LEGISLATURA



CAPITULO IV Del Sueldo

Artículo 43. El sueldo o salario es pago que debe realizar cada intuición pública a los trabajadores por concepto del trabajo desempeñado.

Artículo 44. Todos los trabajadores tendrán derecho a recibir por su trabajo un sueldo o salario remunerador, que por ningún motivo deberá ser menor al doble del salario mínimo general vigente en el país.

Artículo 45. El sueldo o salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el catálogo general de puestos de gobierno de la Ciudad de México y se fijará en tabuladores regionales, quedando comprendidos en el Presupuesto de Egresos que apruebe el Congreso local.

Artículo 46. A trabajo igual, desempeñado en puesto, horario y condiciones de eficiencia, también iguales, sin distinción de sexo, corresponde sueldo o salario igual, debiendo ser éste uniforme para cada uno de los puestos que ocupen los trabajadores.

Artículo 47. El pago del sueldo o salario se hará preferentemente en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios y dentro del horario normal de labores; su monto se podrá cubrir en moneda de curso legal, en cheques nominativos de fácil cobro o utilizando el sistema que brinde mayor oportunidad y seguridad en el pago a los trabajadores de acuerdo a lo establecido en las condiciones generales de trabajo o de conformidad con el sindicato respectivo.



I LEGISLATURA



Artículo 48. El monto del sueldo o salario base fijado en ningún caso podrá ser disminuido.

Artículo 49. Cuando por necesidades de la institución los trabajadores desempeñen un puesto de menor categoría, seguirán gozando del sueldo o salario base estipulado para su empleo inmediato anterior. Si la categoría es mayor gozará del sueldo o salario correspondiente a esta última.

Artículo 50. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual, equivalente a 40 días de sueldo base, cuando menos, sin deducción alguna, y estará comprendido en el Presupuesto de Egresos correspondiente.

El aguinaldo deberá pagarse a más tardar el día 15 de diciembre del año que corresponda.

Los trabajadores que hayan prestado sus servicios por un lapso menor a un año, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del aguinaldo de acuerdo a los días efectivamente trabajados.

Artículo 51. Por cada cinco años de servicios efectivos prestados, los trabajadores tendrán derecho al pago mensual de una prima por permanencia en el servicio, cuya cantidad es la comprendida en el presupuesto de egresos correspondiente y será fijada por los titulares de las instituciones públicas, con participación del sindicato, cuando exista esta representación.



I LEGISLATURA



Artículo 52. Los trabajadores que optaren por separarse del servicio habiendo cumplido 15 años en el mismo, tendrán derecho al pago de una prima de antigüedad consistente en el importe de 12 días de su sueldo base, por cada año de servicios prestados.

Cuando el sueldo base exceda del doble del salario mínimo, se considerará para efectos del pago de la prima de antigüedad hasta un máximo de dos salarios mínimos generales.

Esta prima se pagará, igualmente, en caso de muerte o rescisión de la relación laboral por causas no imputables a los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad.

En caso de muerte de los trabajadores, la prima se pagará a sus beneficiarios conforme a prelación determinada en la presente Ley.

Cuando las instituciones públicas tengan establecidos en sus condiciones generales de trabajo programas o fondos de retiro en los que no existieran aportaciones de los servidores públicos, y el monto que, en su caso, correspondiera por este concepto a los servidores públicos sea superior al señalado en el segundo párrafo de este artículo, las instituciones públicas estarán obligadas a otorgar al servidor público sólo la prestación que más lo favorezca.

Artículo 53. En los días de descanso obligatorio y en las vacaciones a que se refiere esta Ley, los trabajadores recibirán sueldo íntegro.

Los trabajadores que presten sus servicios durante el día domingo tendrán derecho al pago adicional de un 25% sobre el monto de su sueldo base presupuestal de los días ordinarios de trabajo.



I LEGISLATURA



Los trabajadores que tengan derecho a disfrutar de los períodos vacacionales, percibirán una prima de un 25% como mínimo, sobre el sueldo base presupuestal que les corresponda durante los mismos.

Artículo 54. Las instituciones públicas realizarán anualmente, con la participación del sindicato que corresponda, los estudios técnicos pertinentes para el incremento de sueldos y otras prestaciones de los servidores públicos, que permitan equilibrar el poder adquisitivo de éstos, conforme a la capacidad y disponibilidad presupuestal de la institución pública.

De igual forma, se podrán realizar revisiones, en cuanto a incrementos salariales se refiere, en caso de presentarse una situación económica en el país que, repercutiendo en los sueldos o salarios, si así lo ameritara.

Artículo 55. El sueldo o salario de los trabajadores no es susceptible de embargo judicial o administrativo.

Artículo 56. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al sueldo o salario de los trabajadores por los siguientes conceptos:

- I. Gravámenes fiscales relacionados con el sueldo o salario;
- II. Deudas contraídas con las instituciones públicas o dependencias por concepto de anticipos de sueldo o salario, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados;
- III. Cuotas sindicales;
- IV. Cuotas de aportación a fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el servidor público hubiese manifestado previamente, de manera expresa, su conformidad;



I LEGISLATURA



- V. Descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios, con motivo de cuotas y obligaciones contraídas con éste por los servidores públicos;
- VI. Obligaciones a cargo del servidor público con las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones consideradas como de interés social;
- VII. Faltas de puntualidad o de asistencia injustificadas;
- VIII. Pensiones alimenticias ordenadas por la autoridad judicial; y
- IX. Cualquier otro convenido con instituciones de servicios y aceptado por los trabajadores.

El monto total de las retenciones, descuentos o deducciones no podrá exceder del 30% de la remuneración total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones IV, V y VI de este artículo, en que podrán ser de hasta el 50%, salvo en los casos en que se demuestre que el crédito se concedió con base en los ingresos familiares para hacer posible el derecho constitucional a una vivienda digna, o se refieran a lo establecido en la fracción VIII de este artículo, en que se ajustará a lo determinado por la autoridad judicial.

Artículo 57. Será nula la cesión de sueldos o salarios que se haga en favor de terceras personas.

CAPITULO V De la Capacitación y Adiestramiento

Artículo 58. Durante la jornada de trabajo, los trabajadores podrán desarrollar actividades, de capacitación, de acuerdo a los programas respectivos de la institución pública, así como las sindicales, siempre y cuando medie autorización expresa del titular de la institución pública o dependencia donde desempeñen sus funciones, a fin de no afectar la prestación de los servicios.



I LEGISLATURA



Artículo 59. Por ser de interés público y social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, las instituciones públicas de gobierno deberán establecer centros de capacitación y adiestramiento para los trabajadores, donde celebren cursos para que éstos actualicen y perfeccionen sus conocimientos, aptitudes y habilidades que les permitan una mayor eficiencia y eficacia en el desempeño de sus labores.

Artículo 60. La capacitación y el adiestramiento se impartirán a los trabajadores preferentemente en las oficinas de las instituciones públicas por lo menos una vez al año de conformidad con el Reglamento de Capacitación y Adiestramiento respectivo.

Artículo 61. Para su debida capacitación, los trabajadores deben:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones y demás actividades que formen el programa de capacitación y adiestramiento para el trabajo, atendiendo las indicaciones de los instructores; y
- II. Cuando sea necesario someterse a exámenes y pruebas de evaluación sobre conocimientos y aptitudes, que sean requeridos para el desempeño de un puesto o actividad.

CAPITULO VI

De los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores

Artículo 62. Los trabajadores tienen los siguientes derechos:

- I. A ser tratados en forma atenta y respetuosa por sus superiores, iguales o subalternos;



I LEGISLATURA



- II. Gozar de los beneficios de la seguridad social en la forma y términos establecidos por las disposiciones legales en materia de salud en la Ciudad;
- III. Obtener licencias en los términos establecidos en esta ley o en las condiciones generales de trabajo;
- IV. Participar en los programas culturales, deportivos y de recreación que se lleven a cabo en favor de los servidores públicos;
- V. Asistir a las actividades de capacitación que les permitan elevar sus conocimientos, aptitudes y habilidades para poder acceder a puestos de mayor categoría;
- VI. Impartir horas-clase, siempre y cuando los horarios establecidos para el desempeño de las mismas sean compatibles, de acuerdo a lo determinado en las condiciones generales de trabajo o en las disposiciones relativas;
- VII. Ser respetado en su intimidad, integridad física, psicológica y sexual, sin discriminación por motivo de origen étnico o nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, ideología, preferencia y orientación sexual, estado civil, embarazo, raza, idioma o color de piel;
- VIII. Disfrutar de licencias o permisos para desempeñar una comisión accidental o permanente del Estado, de carácter sindical o por motivos particulares, siempre que se soliciten con la anticipación debida y que el número de trabajadores no sea tal que perjudique la buena marcha de la dependencia o entidad. Estas licencias o permisos podrán ser con goce o sin goce de sueldo, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y, se otorgarán en los términos previstos en las Condiciones Generales de Trabajo que se expidan conforme a la presente Ley; y
- IX. Los demás que establezca esta Ley.

Artículo 63. Los trabajadores base tendrán, además, los siguientes derechos:

- I. Afiliarse al sindicato correspondiente;
- II. Tratar por sí o por conducto de su representación sindical los asuntos relativos al servicio;
- III. Obtener ascensos, de acuerdo a las disposiciones escalafonarias aplicables; y



I LEGISLATURA



- IV. Obtener becas para sus hijos, en términos de las disposiciones relativas;
- V. Obtener licencias para desempeñar comisiones sindicales o para ocupar cargos de elección popular; y
- VI. Recibir desde el momento de su ingreso los reglamentos correspondientes.

Artículo 64. Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Rendir la protesta de ley al tomar posesión de su cargo;
- II. Cumplir con las normas y procedimientos de trabajo;
- III. Asistir puntualmente a sus labores y no faltar sin causa justificada o sin permiso. En caso de inasistencia, el servidor público deberá comunicar a la institución pública o dependencia en que presta sus servicios, por los medios posibles a su alcance, la causa de la misma dentro de las 24 horas siguientes al momento en que debió haberse presentado a trabajar. No dar aviso, hará presumir que la falta fue injustificada;
- IV. Observar buena conducta dentro del servicio;
- V. Desempeñar sus labores con cuidado y esmero apropiados, sujetándose a las instrucciones de sus superiores jerárquicos y a lo dispuesto por las leyes y reglamentos respectivos;
- VI. Cumplir con las obligaciones que señalan las condiciones generales de trabajo;
- VII. Guardar la debida discreción de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;
- VIII. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de las instalaciones o lugares en donde desempeñe su trabajo;
- IX. Participar en las actividades de capacitación y adiestramiento para mejorar su preparación y eficiencia;
- X. Manejar apropiadamente los documentos, correspondencia, valores y efectos que se les confíen con motivo de sus labores y no sustraerlos de su lugar de trabajo;
- XI. Tratar con cuidado y conservar en buen estado el equipo, mobiliario y útiles que se les proporcionen para el desempeño de su trabajo y no utilizarlos para objeto distinto al



I LEGISLATURA



que están destinados e informar, invariablemente, a sus superiores inmediatos de los defectos y daños que aquéllos sufran tan pronto como los adviertan;

XII. Ser respetuosos y atentos con sus superiores, iguales y subalternos y con la población en general;

XIII. Utilizar el tiempo laborable sólo en actividades propias del servicio encomendado;

XIV. Atender las disposiciones relativas a la prevención de los riesgos de trabajo;

XV. Presentar, en su caso, la manifestación de bienes a que se refiere la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México; y

XVI. Las demás que les impongan los ordenamientos legales aplicables.

CAPITULO VII

De la Terminación de la Relación Laboral

Artículo 65. Son causas de terminación de la relación laboral sin responsabilidad para las instituciones públicas:

I. La renuncia del trabajador o trabajadora;

II. El vencimiento del término o conclusión de la obra determinantes de la contratación;

III. La muerte del servidor público; y

IV. La incapacidad permanente del trabajador o trabajadora que le impida el desempeño de sus labores.

CAPITULO VIII

De la Suspensión de la Relación Laboral

Artículo 66. Son causas de suspensión de la relación laboral:



I LEGISLATURA



- I. Padecer el o la trabajadora alguna enfermedad contagiosa, que implique un peligro para las personas con las que labora;
- II. Tener licencia sin goce de sueldo por incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. El arresto de la o el trabajador;
- IV. La prisión preventiva, seguida de sentencia absolutoria;
- V. Las previstas por otros ordenamientos aplicables e impuestas por la autoridad competente;
- VI. Las que se determinen en las condiciones generales de trabajo de las instituciones públicas o dependencias;
- VII. Las licencias otorgadas sin goce de sueldo para desempeñar algún cargo de elección popular. y
- VIII. La designación hecha de los trabajadores, como representantes ante organismos autónomos como el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, y alguno otro que prevea la figura de la representación, durante el periodo en que dure el cargo o comisión, siempre y cuando el cargo sea incompatible, o se perciba una remuneración económica.

Artículo 67. La suspensión surtirá efectos legales a partir de la fecha en que se produzca alguna de las causas previstas en el artículo anterior, o bien, desde la fecha en que se comunique a la institución pública o dependencia correspondiente.

Desaparecida la causa que originó la suspensión o cumplido el término de la misma, la o el trabajador, deberá reintegrarse a sus labores al día hábil siguiente, con excepción del caso señalado en la fracción IV del artículo anterior, en cuyo caso podrá hacerlo dentro de los quince días siguientes.

La o el trabajador deberá entregar a su superior jerárquico, copia de la documentación



I LEGISLATURA



probatoria de la finalización de la causa de suspensión. De no presentarla o no reintegrarse en los plazos antes señalados y los días de inasistencia se considerarán como faltas injustificadas.

CAPITULO IX De la Rescisión de la Relación Laboral

Artículo 68. El servidor público o la institución pública podrán rescindir en cualquier tiempo, por causa justificada, la relación laboral.

Artículo 69. Son causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para las instituciones públicas:

- I. Engañar la o el trabajador con documentación o referencias falsas que le atribuyan capacidad, aptitudes o grados académicos de los que carezca. Esta causa dejará de tener efecto después de treinta días naturales de conocido el hecho;
- II. Tener asignada más de una plaza en la misma o en diferentes instituciones públicas o dependencias, con las excepciones que esta Ley señala, o bien cobrar un sueldo o salario sin desempeñar las funciones;
- III. Incurrir durante sus labores en faltas de probidad u honradez, o bien en actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos en contra de sus superiores, compañeros o familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, salvo que obre en defensa propia;
- IV. Incurrir en cuatro o más faltas de asistencia a sus labores sin causa justificada, dentro de un lapso de treinta días;
- V. Abandonar las labores sin autorización previa o razón plenamente justificada, en contravención a lo establecido en las condiciones generales de trabajo;
- VI. Causar daños intencionalmente a edificios, obras, equipo, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, o por sustraerlos en beneficio propio;



I LEGISLATURA



- VII. Cometer actos inmorales durante la jornada trabajo;
- VIII. Revelar los asuntos confidenciales o reservados así calificados por la institución pública o dependencia donde labore, de los cuales tuviese conocimiento con motivo de su trabajo;
- IX. Comprometer por su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren;
- X. Desobedecer sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores, en relación al trabajo que desempeñe;
- XI. Concurrir al trabajo en estado de embriaguez, o bien bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en éste último caso, exista prescripción médica, la que deberá presentar al superior jerárquico antes de iniciar las labores;
- XII. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija;
- XIII. Suspender las labores en el caso previsto en el artículo 176 de esta ley o suspenderlas sin la debida autorización;
- XIV. Incumplir reiteradamente disposiciones establecidas en las condiciones generales de trabajo de la institución pública o dependencia respectiva que constituyan faltas graves;
- XV. Ser condenado a prisión como resultado de una sentencia ejecutoriada, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.
- XVI. Portar y hacer uso de credenciales de identificación no autorizadas por la autoridad competente;
- XVII. Sustraer tarjetas o listas de puntualidad y asistencia del lugar destinado para ello, ya sea la del propio servidor público o la de otro, utilizar o registrar asistencia con gafete, credencial o tarjeta distinto al suyo o alterar en cualquier forma los registros de control de puntualidad y asistencia; siempre y cuando no sea resultado de un error involuntario;
- XVIII. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere; e
- XIX. Incurrir en actos de violencia laboral, entendiéndose por éstos los relativos a discriminación, acoso u hostigamiento sexual y acoso laboral.



I LEGISLATURA



Para los efectos de la presente fracción se entiende por:

A. Acoso sexual, es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

B. Hostigamiento sexual, es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales o no verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva; y

C. Acoso laboral, la conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con el fin de excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, en contra de algún empleado o del jefe mismo; así como la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, y cualquier otra conducta similar o análoga que atente contra la dignidad del trabajador; y

XX. La falta de requisitos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

Artículo 70. Además de las causas señaladas en el artículo anterior, también serán motivo de rescisión laboral para los servidores públicos docentes, sin responsabilidad para las autoridades educativas, las siguientes:

I. Incumplir con los procesos establecidos para las evaluaciones con fines de ingreso, promoción, permanencia y, en su caso, reconocimiento, en términos de lo prescrito por la Ley General del Servicio Profesional Docente;



I LEGISLATURA



- II. Incumplir con el periodo de inducción al servicio y no sujetarse a la evaluación obligatoria por la Ley General del Servicio Profesional Docente;
- III. No prestar los servicios docentes en la escuela en la que se encuentra adscrito o cambiarse de adscripción, sin previa autorización de la autoridad educativa competente;
- IV. Prestar el servicio docente sin haber cumplido los requisitos y procesos que establece la Ley General del Servicio Profesional Docente;
- V. No sujetarse a los procesos de evaluación a que se refiere la Ley General del Servicio Profesional Docente, de manera personal;
- VI. No atender los programas de regularización, así como aquellos que sean obligatorios de formación continua, capacitación y actualización;
- VII. No alcanzar resultados suficientes en la tercera evaluación que se le practique para la permanencia en el servicio, de conformidad con la Ley General del Servicio Profesional Docente; y
- VIII. Las demás que señale la Ley General del Servicio Profesional Docente y otras disposiciones aplicables.

Artículo 71. La institución pública deberá dar aviso por escrito a la o el trabajador, de manera personal, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral.

En caso de que exista imposibilidad comprobada de entregar el aviso, o que el servidor público se negare a recibirlo, la institución pública o dependencia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento del Tribunal o de la Sala, proporcionando a éste el último domicilio que tenga registrado y solicitando sea notificado el servidor público.

La falta de aviso a la o el trabajador o al Tribunal Local, bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Artículo 72. Son causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para los trabajadores:



I LEGISLATURA



- I. Engañarlo la institución pública o dependencia en relación a las condiciones en que se le ofreció el trabajo. Esta causa dejará de tener efecto después de 30 días naturales a partir de su incorporación al servicio;
- II. Incurrir alguno de sus superiores jerárquicos o personal directivo y/o sus representantes o compañeros de trabajo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos, actos de violencia laboral entendiéndose por éstos los relativos a discriminación, acoso u hostigamiento sexual y acoso laboral, en contra del servidor público, su cónyuge, concubina o concubinario, padres, hijos o hermanos;
- III. Incumplir la institución pública o dependencia las condiciones laborales y salariales acordadas para el desempeño de sus funciones y las que estipula esta Ley;
- IV. Existir peligro grave para la seguridad o salud del servidor público por carecer de condiciones higiénicas en su lugar de trabajo o no cumplirse las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- V. No inscribirlo en el Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios o no cubrir a éste las aportaciones que le correspondan; y
- VI. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes.

En los casos anteriores, los trabajadores podrán separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas y tendrá derecho a que la institución pública lo indemnice con el importe de tres meses de sueldo base, veinte días por cada año devengado y cubriéndole las prestaciones a que tenga derecho, así como los salarios vencidos desde la fecha en que el o la trabajadora se haya separado de su trabajo hasta por un periodo máximo de doce meses o hasta que el servidor público se incorpore a laborar en un municipio o institución pública de los organismo estatal, siempre y cuando esto último ocurra en un plazo no mayor a los doce meses antes mencionados, independientemente del tiempo que dure el proceso.



I LEGISLATURA



Para el pago de cualquier indemnización que se genere por las relaciones laborales entre las instituciones o dependencias y sus servidores públicos señaladas en esta Ley no generarán ningún tipo de interés.

Artículo 73. El trabajador o trabajadora podrá solicitar ante el Tribunal Local que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice. Cuando considere injustificada la causa de rescisión de la relación laboral, o bien lo injustificado del despido podrá demandar ante el Tribunal o en la Sala que se le cubra la indemnización de tres meses de su salario base, así como los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses o que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba con el pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, independientemente del tiempo que, dure el proceso.

No se considerará en el pago de salarios vencidos los aguinaldos e incrementos que se otorguen en el salario de los servidores públicos mientras dure el proceso para objeto de las indemnizaciones a que se refiere esta Ley.

Cuando la o el trabajador ejercite la acción de reinstalación en el trabajo que desempeñaba, será procedente el pago proporcional de sus prestaciones a que tenga derecho con los incrementos que sufra su salario en el periodo que dure el proceso, con excepción de los salarios vencidos ya que únicamente se aplicará esta disposición en el máximo de doce meses de pago de los mismos, en caso de ser procedentes.

En cualquier estado del procedimiento el demandado podrá pagar todo o en parte lo reclamado por el actor exhibiendo la cantidad líquida en moneda nacional o en cheque certificado a nombre de éste, previa cuantificación que haga el Tribunal o la Sala de que las cantidades cubren las prestaciones señaladas en la demanda y que se encuentren



I LEGISLATURA



ajustadas a derecho, hasta la fecha en que se exhiba. En el primer supuesto se dará por terminado el juicio liberando a la institución pública de la acción principal y sus accesorias.

El Tribunal Local aprobará la consignación de pago y pondrá a disposición del actor la cantidad depositada a su favor, apercibiéndolo de que para el supuesto de no aceptar la cantidad base de su reclamación, los salarios vencidos dejarán de correr, caso contrario se ordenará el archivo del expediente como asunto total y definitivamente concluido.

Excepcionalmente para el efecto de que la cantidad exhibida por la parte demandada sea menor a la que le corresponda al actor, el Tribunal o la Sala le requerirá, para que en un término de cinco días hábiles, contados a partir de que surta sus efectos de notificación el acuerdo que recaiga, deposite la cantidad faltante y hecho lo anterior se tendrá por satisfecha la acción legal ejercitada.

Para la hipótesis de que la demandada sólo exhiba la cantidad por indemnizaciones y sus prestaciones accesorias dejarán de correr los salarios caídos, continuándose con el procedimiento por las prestaciones pendientes de pago.

En caso de muerte de la o el trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto.

Artículo 74. Las instituciones públicas o dependencias no estarán obligadas a reinstalar a la o el trabajador, pero sí a cubrirle la indemnización de tres meses de salario base, veinte días por cada año de servicios en términos de esta Ley y cubrirle las prestaciones a que tenga derecho, así como los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, independientemente del tiempo que dure el proceso, exhibiendo la totalidad de la cantidad líquida en moneda nacional o mediante cheque certificado al momento de la negativa de reinstalar al actor, cuando:



I LEGISLATURA



- I. El trabajador o trabajadora cuente con una antigüedad menor a un año;
- II. Se compruebe ante el Tribunal Local que el servidor público, en razón de su función, debe estar en contacto directo con su superior jerárquico;
- III. Se considere que la reinstalación del servidor público afecta la buena marcha de la institución o dependencia o unidad administrativa a la que está adscrito;
- IV. Se trate de servidores públicos por tiempo u obra determinados.
- V. El Tribunal o la Sala resuelvan que por las condiciones en que el servidor público prestaba sus servicios entorpece el desarrollo normal de la institución o dependencia; y
- VI. Que se haya suprimido la plaza y se compruebe ante el Tribunal o la Sala la imposibilidad administrativa de crear una equivalente.

TÍTULO CUARTO DE LAS OBLIGACIONES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS

CAPITULO I De las Obligaciones en General

Artículo 75. Son obligaciones de las instituciones públicas:

- I. En las contrataciones de los trabajadores de base y de confianza, observar lo dispuesto en el artículo 10 de esta Ley;
- II. Preferir, en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y antigüedad, a los servidores públicos sindicalizados, respecto de quienes no lo estuvieren, tratándose de puestos que deban ser ocupados por servidores públicos de base;
- III. Pagar oportunamente los sueldos devengados por los servidores públicos;
- IV. Establecer las medidas de seguridad e higiene para la prevención de riesgos de trabajo;
- V. Reinstalar cuando proceda al trabajador o trabajadora y pagar los sueldos caídos a que fueren condenadas por laudo ejecutoriado. En caso de que la plaza que ocupaba



I LEGISLATURA



haya sido suprimida, la institución pública estará obligada a otorgar otra plaza equivalente en categoría y sueldo, o bien a indemnizarlo en los términos que señala esta Ley;

VI. Cumplir oportunamente las sentencias que dicte el Tribunal Local, y pagar el monto de las indemnizaciones y demás prestaciones a que tenga derecho el servidor público;

VII. Proporcionar a los trabajadores, los útiles, equipo y materiales necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los reglamentos a observar;

VIII. Cubrir las aportaciones del régimen de seguridad social que les correspondan, así como retener las cuotas y descuentos a cargo de los servidores públicos y enterarlos oportunamente en los términos que establece la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado y Municipios;

IX. Realizar actividades de capacitación y adiestramiento con el objeto de que los servidores públicos puedan adquirir conocimientos que les permitan obtener ascensos conforme al escalafón y desarrollar su aptitud profesional;

X. Conceder a los servidores públicos y a sus hijos, becas para la realización de estudios, conforme a las normas y convenios respectivos;

XI. Crear y operar sistemas de estímulos y recompensas para los servidores públicos conforme a las disposiciones que para tal efecto se emitan, a fin de motivar el mejoramiento de su desempeño;

XII. Conceder licencias a los servidores públicos generales para el desempeño de las comisiones sindicales que se les confieran, o cuando ocupen cargos de elección popular. Las licencias abarcarán todo el período para el que hayan sido electos y éste se computará como efectivo en el escalafón;

XIII. Publicar debidamente las vacantes ocurridas en la dependencia correspondiente;

XIV. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos para cuotas u otros conceptos siempre que se ajusten a lo establecido en esta ley, Asimismo, comunicar al sindicato las altas y bajas y demás información relativa a los servidores públicos sindicalizados para el ejercicio de los derechos que les correspondan;

XV. Elaborar un catálogo general de puestos y un tabulador anual de remuneraciones,



I LEGISLATURA



tomando en consideración los objetivos de las instituciones públicas, las funciones, actividades y tareas de los servidores públicos, así como la cantidad, calidad y responsabilidad del trabajo; el tabulador deberá respetar las medidas de protección al salario establecidas en la presente ley;

XVI. Abstenerse de otorgar remuneración alguna que no se apegue a la normatividad aplicable;

XVII. Integrar los expedientes de los servidores públicos y proporcionar las constancias que éstos soliciten para el trámite de los asuntos de su interés en los términos que señalen los ordenamientos respectivos;

XVIII. Abstenerse de solicitar certificado de no embarazo o constancia relativa al mismo a las mujeres que soliciten empleo;

XIX. Realizar las deducciones correspondientes al salario o sueldo de un servidor público, derivado de una orden judicial de descuento para alimentos; y

XX. Promover acciones afirmativas en favor de los trabajadores.

CAPITULO II

Del Sistema de Profesionalización de los Trabajadores

Artículo 76. Las instituciones públicas establecerán un sistema de profesionalización que permita el ingreso al servicio a los aspirantes más calificados, y garantice la estabilidad y movilidad laborales de los servidores públicos conforme a su desarrollo profesional y a sus méritos en el servicio.

Artículo 77. Los sistemas de profesionalización que establezcan las instituciones públicas deberán conformarse a partir de las siguientes bases:

I. Definición de un catálogo de puestos por institución pública o dependencia que deberá



I LEGISLATURA



contener el perfil de cada uno de los existentes, los requisitos necesarios para desempeñarlos y el nivel salarial y escalafonario que les corresponde;

II. Implantación de un régimen escalafonario en el que se determinen las posibilidades de movimientos que tiene cada servidor público en la institución pública o dependencia, así como las alternativas de ascenso real dentro del escalafón y los medios y condiciones asociados al mismo;

III. Estructuración de programas de capacitación y desarrollo a corto, mediano y largo plazos y su vinculación con el régimen escalafonario; y

IV. Establecimiento de disposiciones para que los servidores públicos conozcan, desde su ingreso al servicio, sus posibilidades de desarrollo; asimismo, deberán contemplar los medios para el logro de ascensos y cuidar que los puestos sólo sean ocupados por quienes cumplan los requisitos establecidos, con el objeto de lograr la mayor eficiencia en la prestación del servicio público.

Artículo 78. Las instituciones públicas implantarán los programas de capacitación y desarrollo para los servidores públicos conforme a las necesidades de su función, del servicio y de los programas de ascenso escalafonario.

Artículo 79. En cada institución pública, se constituirán comisiones mixtas de capacitación y desarrollo, integradas por igual número de representantes de los servidores públicos y de las instituciones públicas, las que serán presididas por el titular de la institución respectiva o por su representante.

Las comisiones mixtas de capacitación y desarrollo vigilarán la operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el desarrollo de los servidores públicos y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos, conforme a las necesidades del servicio.



I LEGISLATURA



Los cargos en dichas comisiones serán desempeñados gratuitamente y su funcionamiento se regirá por su respectivo reglamento.

Artículo 80. Se entiende por escalafón el sistema para efectuar las promociones de ascensos de los servidores públicos, conforme a lo señalado en esta Ley y en las disposiciones reglamentarias correspondientes.

Artículo 81. Cada institución pública expedirá un reglamento de escalafón conforme a lo dispuesto en esta Ley, en el que se regularán también las permutas. Este reglamento se formulará de común acuerdo entre la institución pública y el sindicato respectivo, en caso de existir esta representación.

Artículo 82. Los componentes mínimos que deben ser tomados en cuenta para establecer el sistema escalafonario son: preparación, eficiencia y antigüedad.

Para los efectos de esta Ley se entiende como:

- I. Preparación, los conocimientos y la formación académica o profesional acreditada satisfactoriamente, así como el dominio de los principios teóricos y prácticos que requiere el puesto a desempeñar;
- II. Eficiencia, el grado de efectividad, empleo de aptitudes personales y aplicación de esfuerzo en el desempeño del puesto para el que el servidor público haya sido designado; y
- III. Antigüedad, el tiempo efectivo de servicios prestados en cualquier institución pública, cuya relación laboral se rija por la presente ley. La antigüedad no se perderá por encontrarse en el desempeño de un cargo de elección popular, comisión sindical o puesto de confianza.



I LEGISLATURA



Los factores escalafonarios se evaluarán mediante los sistemas que se establezcan en los reglamentos de escalafón de cada institución pública, pero en ningún caso el factor antigüedad podrá tener mayor valor que la preparación y la eficiencia.

Artículo 83. Cada institución pública deberá clasificar escalafonariamente a sus servidores públicos según las categorías consignadas en los respectivos catálogos de puestos, y formar los escalafones de acuerdo a las bases establecidas en esta Ley.

Artículo 84. En cada institución pública o dependencia funcionará una comisión mixta de escalafón que será presidida por el titular de la misma o por su representante, la cual será responsable de vigilar que el sistema de profesionalización se desarrolle de acuerdo a lo establecido en esta ley y demás ordenamientos aplicables. Las comisiones estarán integradas por igual número de representantes de la institución pública o dependencia y de los trabajadores.

Los miembros de las comisiones mixtas de escalafón desempeñarán sus funciones con carácter honorario.

Artículo 85. Tendrán derecho a participar en los concursos para ascender, todos los trabajadores que satisfagan los requisitos necesarios para ocupar el puesto, de acuerdo con el reglamento de escalafón correspondiente.

Artículo 86. Los ascensos para ocupar plazas vacantes se otorgarán a los trabajadores que acrediten mayores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios y en orden preferencial tendrán prioridad los de la categoría inmediata inferior, quien acredite ser la única fuente de ingresos para su familia y cuando exista



I LEGISLATURA



similitud de casos, se preferirá a quien acredite mayor tiempo de servicio en la dependencia.

Artículo 87. Las plazas vacantes temporales mayores de seis meses serán ocupados por riguroso escalafón, siempre y cuando el servidor público reúna los requisitos mínimos del puesto. Quienes sean ascendidos serán nombrados con carácter provisional, de tal modo que quien disfrute de la licencia, al regresar a sus labores, ocupe su plaza; en tal caso, se correrá en forma inversa el escalafón y el servidor público de la última categoría dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para la institución pública.

Artículo 88. Las facultades y atribuciones de las comisiones mixtas de escalafón se establecerán en los reglamentos respectivos.

Artículo 89. Los titulares de las instituciones públicas, proporcionarán a las comisiones mixtas de escalafón los medios administrativos y materiales necesarios para su eficaz funcionamiento, dándoles a conocer las vacantes dentro de los 10 días siguientes en que se presenten o se apruebe oficialmente la creación de plazas.

Artículo 90. Se entiende por permuta el cambio de un servidor público de un puesto de trabajo a otro, sin que se modifique la naturaleza del empleo original ni el sueldo o salario que deba percibir.

Artículo 91. El procedimiento para resolver las permutas, así como las inconformidades de los afectados por trámites o movimientos escalafonarios, será el previsto en los reglamentos respectivos.



I LEGISLATURA



CAPITULO III De la Seguridad e Higiene en el Trabajo

Artículo 92. Con objeto de proteger la salud y la vida de los trabajadores, así como prevenir y reducir las posibilidades de riesgos de trabajo, las instituciones públicas establecerán y mantendrán las medidas de seguridad e higiene necesarias en sus centros de trabajo.

Artículo 93. Para los efectos contemplados en el artículo anterior se observarán las siguientes disposiciones:

- I. Los reglamentos que en materia de seguridad e higiene expidan las instituciones públicas, contendrán las medidas necesarias para evitar los riesgos de trabajo;
- II. La institución pública proveerá lo necesario para que los lugares donde desarrollen sus actividades los servidores públicos, cuenten con las condiciones de seguridad e higiene indispensables;
- III. Durante la jornada laboral, los trabajadores están obligados a someterse a las medidas profilácticas y exámenes médicos que señalen las leyes, las disposiciones de salud pública y las condiciones generales de trabajo de cada institución pública o dependencia; y
- IV. En cada área de trabajo se deberá mantener en forma permanente, botiquines con las medicinas y el material de curación necesarios y suficientes para brindar primeros auxilios, así como adiestrar a los trabajadores para que los presten.

Artículo 94. Cuando la institución pública realice obras, acondicionará los lugares de trabajo para que se ajusten a las prescripciones que en materia de seguridad e higiene sean exigibles conforme a los ordenamientos legales respectivos y proporcionará a los



I LEGISLATURA



trabajadores todos los medios de protección adecuados a sus actividades.

Artículo 95. En cada institución pública o dependencia se instalará y funcionará una comisión mixta de seguridad e higiene, integrada por igual número de representantes de la institución pública y de los trabajadores, la cual será presidida por el titular de la misma o su representante, y tendrá por objeto proponer medidas para prevenir los riesgos de trabajo y vigilar que éstas se adopten, así como investigar las causas de los accidentes de trabajo que se presenten. Las comisiones podrán estar apoyadas por las subcomisiones que sean necesarias. Los miembros de las comisiones y subcomisiones desempeñarán sus funciones gratuitamente.

Artículo 96. Las facultades y atribuciones de las comisiones mixtas de seguridad e higiene se establecerán en el reglamento que cada institución pública emita.

Artículo 97. Los trabajadores que deliberadamente incumplan las disposiciones relativas a seguridad e higiene, serán sancionados conforme al reglamento respectivo.

Artículo 98. Los riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 99. Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente.



I LEGISLATURA



Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse los trabajadores directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

Artículo 100. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que la o el trabajador preste sus servicios.

Artículo 101. Serán consideradas enfermedades de trabajo las previstas en la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 102. Los riesgos de trabajo pueden ocasionar:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total; y
- IV. Muerte.

Artículo 103. Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Artículo 104. Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes físicas o psicológicas de una persona para trabajar.



I LEGISLATURA



Artículo 105. Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes físicas o psicológicas de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo.

Artículo 106. El grado de incapacidad producido por los accidentes o enfermedades de trabajo será calificado por el sistema médico que corresponda, el cual puede ser el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, o el perteneciente a la Secretaría de Salud de la Ciudad de México.

Artículo 107. Los riesgos de trabajo que sufran los trabajadores se regularán en forma supletoria por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Si a los tres meses de haberse producido la incapacidad por riesgo de trabajo la trabajadora o el trabajador no está en aptitud de reincorporarse a sus labores, él mismo o la institución pública o dependencia en la que presta sus servicios, deberán solicitar al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, o al perteneciente a la Secretaría de Salud de la Ciudad de México, que resuelva sobre el grado de su incapacidad.

En caso de que dicho Instituto no dictamine su incapacidad permanente, la trabajadora o el trabajador deberá someterse a revisión cada tres meses en un período máximo de un año, término en el que el Instituto deberá emitir dictamen sobre el grado de la incapacidad y, en su caso, la institución pública o dependencia deberá proceder a darlo de baja para que pueda gozar de la pensión por inhabilitación que le corresponda, independientemente del pago de la indemnización a que tenga derecho por el riesgo de trabajo sufrido.

Las licencias que con este motivo se concedan serán con goce de sueldo íntegro, mientras subsista la imposibilidad de trabajar, hasta que se dictamine la inhabilitación



I LEGISLATURA



del servidor público.

Artículo 109. De ocurrir un accidente de trabajo, la institución pública proporcionará de inmediato la atención médica que requiera la o el trabajador y dará aviso a la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México.

Si la institución pública no está en posibilidad de proporcionar atención médica de urgencia en virtud de que no contar con servicio médico, éstas deberán cubrir el importe de la atención médica que, en su caso, tuvo que pagar el trabajador o trabajadora.

Artículo 110. Para la calificación de los accidentes y enfermedades de trabajo, así como para la fijación del monto de las indemnizaciones correspondientes, se estará a lo estipulado en los lineamientos que para el efecto se expidan.

En caso de fallecimiento de la o el trabajador, la indemnización por muerte se pagará conforme al siguiente orden de prelación:

- I. Al cónyuge cuando no hubiese hijos;
- II. Al cónyuge y a los hijos menores de 18 años o a los que siendo mayores de edad estén incapacitados física o mentalmente para trabajar, así como a los menores de 25 años que estén realizando estudios de nivel medio o superior, previa comprobación correspondiente;
- III. A la concubina o concubinario;
- IV. A falta del cónyuge, hijos, concubina o concubinario, a los padres que hubiesen dependido económicamente del servidor público o pensionado fallecido durante los cinco años anteriores a su muerte; y
- V. A los dependientes económicos si no existen las personas enumeradas en las fracciones anteriores, siempre y cuando hayan vivido en su compañía durante los tres años que precedieron a su fallecimiento.



I LEGISLATURA



Artículo 111. Los trabajadores que sufran enfermedades por causas ajenas al servicio, previa determinación que haga el Institución pública de salud correspondiente, tendrán derecho a que se les conceda licencia para dejar de concurrir a sus labores en los siguientes términos:

I. Cuando tengan menos de un año de servicio se les podrá conceder licencia hasta por quince días con goce de sueldo íntegro; hasta quince días más, con medio sueldo; y hasta treinta días más, sin goce de sueldo;

II. Cuando tengan de uno a cinco años de servicio, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro; hasta treinta días más, con medio sueldo; y hasta sesenta más, sin goce de sueldo;

III. Cuando tengan de cinco a diez años de servicio, hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro; hasta cuarenta y cinco días más, con medio sueldo; y hasta noventa días más, sin goce de sueldo; y

IV. Cuando tengan diez o más años de servicio, hasta sesenta días, con goce de sueldo íntegro; hasta sesenta días más, con medio sueldo; y hasta ciento veinte días más, sin goce de sueldo.

Para los efectos de las fracciones anteriores, los cómputos deberán hacerse por años de servicios continuos o cuando la interrupción en la prestación de dichos servicios no sea mayor de seis meses vez cada año, contado a partir del momento en que tomaron posesión de su puesto.

TÍTULO QUINTO DE LA JUBILACIÓN Y DE LAS PENSIONES POR VEJEZ Y MUERTE

CAPÍTULO I Generalidades



I LEGISLATURA



Artículo 112. El régimen de pensiones y jubilaciones, es un derecho adquirido por los trabajadores, compensatorio del esfuerzo laboral que han realizado durante un determinado número de años.

Bajo el principio de progresividad, las autoridades en el ámbito de sus competencias, deberán incrementar gradualmente la garantía de los derechos, hasta el máximo de sus posibilidades, especialmente en materia de asignaciones de recursos destinados a su cumplimiento.

Artículo 113. En términos de las disposiciones legales aplicables, únicamente podrán concederse y cubrirse pagos por servicios prestados en el desempeño de la función pública, tales como pensiones, jubilaciones, compensaciones o cualquiera otra de semejante naturaleza, cuando tales prestaciones se encuentren expresamente asignadas por una ley o decreto legislativo o cuando estén señaladas en contrato colectivo o condiciones generales de trabajo.

No forman parte de la remuneración los recursos que perciban los servidores públicos, en términos de ley, decreto legislativo, contrato colectivo o condiciones generales de trabajo, relacionados con jubilaciones y pensiones.

Artículo 114. El derecho a la jubilación y a la pensión por vejez o muerte, se actualiza cuando la trabajadora o el trabajador, el cónyuge, sus hijos, o a falta de éstos, concubina o concubino, se encuentren en los supuestos consignados en esta Ley y demás legislación relativa y aplicable.

Los trabajadores que teniendo derecho a una jubilación o a una pensión por vejez, llegasen a fallecer, sus beneficiarios tendrán derecho a recibir la pensión por muerte, mediante los requisitos y procedimientos que señala esta Ley y los Lineamientos que



I LEGISLATURA



regulan los requisitos y procedimientos para la obtención de jubilación o pensión por vejez, de las personas Trabajadoras de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México

Artículo 115. Toda trabajadora y todo trabajador que cumpla con los requisitos para obtener su jubilación o pensión por vejez, así como los beneficiarios que cumplan con los requisitos para obtener la pensión por muerte, de acuerdo al orden establecido en el artículo 110, podrán solicitar la prejubilación o prepensión al titular de recursos humanos u órgano administrativo correspondiente.

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

Artículo 116. Se entiende por prejubilación o prepensión, a la separación de las labores de la trabajadora o el trabajador que cumple con los requisitos para jubilarse o pensionarse, en el que se pagará el ciento por ciento del sueldo y quinquenio mensuales en el caso de jubilación o en su caso el porcentaje que corresponda tratándose de pensión.

Se entiende por prepensión por muerte, el derecho de los beneficiarios a la continuidad inmediata después del fallecimiento de la trabajadora o trabajador jubilado o pensionado, del pago de las percepciones que le eran cubiertas o en su caso, de los que, no teniendo dicha calidad, hayan cumplido con los requisitos que la ley establece para obtener su derecho de jubilación o pensión por vejez.

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



I LEGISLATURA



La edad y el parentesco de los trabajadores con sus familiares, se acreditarán en los términos de la legislación vigente.

Artículo 117. El tiempo que dure la prejubilación o prepensión por vejez no se computara para efectos de antigüedad de la trabajadora o el trabajador cuando no apruebe la jubilación o pensión por vejez en el acuerdo correspondiente, notificándolo en un plazo no mayor de diez días hábiles al titular de la Oficialía Mayor o equivalente del ente público que corresponda, para que el trabajador o trabajadora se reintegre a sus labores hasta solucionar el impedimento, quedando sin efectos la licencia prejubilatoria, restableciéndose íntegramente la relación jurídico laboral para los fines de esta Ley, debiendo notificar además a los interesados.

Artículo 118. Cuando una trabajadora o un trabajador a quien se haya otorgado una jubilación o pensión regrese al servicio, tendrá derecho a que se le pague la remuneración que corresponda al servicio que desempeñe, suspendiéndole en tanto los efectos de pago de su pensión o jubilación, la cual se renovará en sus términos cuando vuelva a separarse del cargo, empleo o comisión que suspendió el pago de su pensión o jubilación.

Los trabajadores no están obligados a tramitar su pensión o jubilación, aun habiendo cumplido con los requisitos establecidos en la presente Ley y los Lineamientos que regulan los requisitos y procedimientos para la obtención de jubilación o pensión por vejez, de las personas Trabajadoras de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México, por lo que podrán seguir prestando sus servicios hasta en tanto decidan realizar el trámite en forma voluntaria.



I LEGISLATURA



Artículo 119. Para garantizar la veracidad y transparencia de la información de la trabajadora o el trabajador que solicite, en términos de esta Ley, su pensión o jubilación, se establece el Registro de Antigüedad Laboral, que estará a cargo de la Oficialía Mayor o equivalente de cada uno de los entes públicos y el cual contendrá, entre otra información, la relacionada con el sueldo, antigüedad y puesto, por cada ente público en el que haya laborado el trabajador solicitante.

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

Para proceder a enviar el expediente de petición de jubilación o pensión a la instancia Competente, además de cumplir con los Lineamientos que regulan los requisitos y procedimientos para la obtención de jubilación o pensión por vejez, de las personas Trabajadoras de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México, la trabajadora o el trabajador deberá:

I. Presentar su solicitud de pensión o jubilación ante la Oficialía Mayor o su equivalente del ente público ante el cual realice su trámite;

II. La Oficialía Mayor o su equivalente del ente público que corresponda, deberá integrar el expediente con la solicitud y demás documentación con que cuente en sus archivos, y en el Registro de Antigüedad Laboral, relacionada con dicho trabajador; y

III. Integrado el expediente, el titular de la Oficialía Mayor o su equivalente del ente público que corresponda, bajo su absoluta responsabilidad, una vez comprobado que el trabajador cumple con todos los requisitos de esta Ley para acceder a su pensión o jubilación, emitirá dictamen favorable el cual formará parte del expediente que se remitirá a la instancia competente. Para el caso de que el trabajador no cumpla con los requisitos para que se le conceda la pensión, la Oficialía Mayor o su equivalente del



I LEGISLATURA



ente público que corresponda, rechazará la solicitud respectiva. En este caso, se le informará a la trabajadora o al trabajador.

Artículo 120. Si por cualquier motivo llegare a desaparecer alguna empresa de participación estatal u organismo descentralizado, deberán preverse los mecanismos necesarios para que la trabajadora o el trabajador siga disfrutando o llegue a disfrutar de los beneficios de la pensión o jubilación.

CAPÍTULO SEGUNDO De la Jubilación

Artículo 121. Tienen derecho a la jubilación los trabajadores con treinta años de servicios, en los términos de esta Ley, una vez cumplidos sesenta años de edad.

Artículo 122. La jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al promedio de la cantidad percibida como sueldo en los sesenta meses anteriores a la fecha que ésta se conceda y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquel en que la trabajadora o el trabajador haya disfrutado el último sueldo por haber solicitado su baja en el servicio.

Artículo 123. Para determinar la cuantía del sueldo de jubilación se tomará en cuenta únicamente el empleo de mayor jerarquía si la trabajadora o el trabajador disfruta de dos o más, debiéndose incluir también los quinquenios. Tratándose de antigüedad ésta se contará a partir del primer empleo que tuvo la trabajadora o el trabajador.



I LEGISLATURA



CAPÍTULO III De la Pensión por Vejez

Artículo 124. Tienen derecho a la pensión por vejez los trabajadores que habiendo cumplido sesenta años de edad, tuviesen veinte años de servicios.

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

Artículo 125. El monto de la pensión por vejez se calculará aplicando al promedio de la cantidad percibida como sueldo en los cinco últimos años anteriores a la fecha que ésta se conceda, los porcentajes que especifica la tabla siguiente:

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

Artículo 126. La pensión por vejez en ningún caso podrá ser inferior al doble del salario mínimo general vigente que corresponda en el momento de otorgar la pensión. En todo caso, no podrá ser mayor a 54 veces al salario mínimo general vigente.



I LEGISLATURA



Artículo 127. El derecho al pago de la pensión por vejez comenzará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador hubiese percibido el último sueldo por haber causado baja en el servicio.

CAPÍTULO IV De la Pensión por Muerte

Artículo 128. Se otorgará pensión por muerte cuando fallezca la trabajadora o el trabajador jubilado o pensionado o que, no teniendo esta calidad, haya cumplido con los requisitos que esta Ley y los Lineamientos que regulan los requisitos y procedimientos para la obtención de jubilación o pensión por vejez, de las personas Trabajadoras de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México, establecen para obtener el derecho a su jubilación o pensión por vejez, en el siguiente orden de beneficiarios:

- I. A la esposa o esposo de la trabajadora o el trabajador fallecido;
- II. A falta de los anteriores, los descendientes menores de dieciocho años de edad, o en estado de invalidez que les impida valerse por sí mismos o de hasta veinticinco años solteros, en etapa de estudios de nivel medio superior o superior de cualquier rama del conocimiento en planteles oficiales o con reconocimiento oficial; y
- III. A falta de éstos a la concubina o concubinario de la trabajadora o el trabajador fallecido.

Artículo 129. Los beneficiarios de trabajadores jubilados o pensionados que se encuentren en el supuesto del artículo anterior tendrán derecho a una pensión equivalente a la percepción que éstos venían percibiendo hasta antes de su fallecimiento.

En el caso de los beneficiarios de trabajadores que al momento de su fallecimiento hubieran generado el derecho a una jubilación o pensión por vejez, tendrán derecho a



I LEGISLATURA



percibir una pensión equivalente al porcentaje del sueldo que corresponda a los años de servicio prestados por la trabajadora o el trabajador en términos de esta Ley.

Dicha percepción dejará de otorgarse:

- I. Hasta que la viuda o viudo, concubina o concubinario, contraigan matrimonio, se unan en concubinato o fallezcan;
- II. Cuando los descendientes menores cumplan dieciocho años;
- III. Cuando los descendientes en estado de invalidez fallezcan o desaparezca la causa de invalidez; y
- IV. Cuando los descendientes mayores de dieciocho años solteros en etapa de estudios de nivel medio superior o superior, cumplan veinticinco años, contraigan matrimonio o dejen de estudiar.

Artículo 130. Tienen derecho a la pensión por muerte, la esposa o esposo de la o el trabajador que se haya desempeñado como policía, cuando este haya perdido la vida en ejercicio de su deber o de alguna función específica relacionada con su trabajo y se acredite que la trabajadora o el trabajador fallecido no estaba inscrito en ninguna institución de seguridad social. A falta de éstos los descendientes menores de dieciocho años de edad, a falta de estos, la concubina o concubino, que a la fecha del fallecimiento dependieran económicamente de ella o él.

Los beneficiarios que se encuentren en el supuesto anterior, tendrán derecho a percibir un porcentaje del salario que la trabajadora o el trabajador fallecido percibía, de acuerdo a lo siguiente:

- I. Si tenía de 1 día a 5 años laborados, 50% del salario;
- II. Si tenía de 5 años 1 día a 10 años laborados, 60% del salario;
- III. Si tenía de 10 años 1 día a 15 años laborados, 70% del salario;
- IV. Si tenía de 15 años 1 día a 20 años laborados, 80% del salario;



I LEGISLATURA



- V. Si tenía de 20 años 1 día a 25 años laborados, 90% del salario; o
- VI. Si tenía de 25 años 1 día y hasta antes de cumplir 30 años laborados, 95% del salario.

CAPÍTULO V

Del Trámite de Jubilación y Pensiones

Artículo 131. Cuando se reúnan los requisitos para obtener los derechos de la jubilación, pensión por vejez o pensión por muerte, para iniciar los trámites correspondientes la Oficialía Mayor o equivalente del ente público que corresponda, deberá integrar el expediente respectivo.

Artículo 132. Las autoridades correspondientes proporcionarán la debida información para que las y los trabajadores cumplan con oportunidad todos y cada uno de los requisitos y documentos que esta Ley y los Lineamientos que regulan los requisitos y procedimientos para la obtención de jubilación o pensión por vejez, de las personas Trabajadoras de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México, establecen.

TÍTULO SEXTO

DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO I

De la Organización Sindical

Artículo 133. Sindicato es la asociación de trabajadores constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, orientado invariablemente su acción hacia mejores metas de justicia social.



I LEGISLATURA



Artículo 134. Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos. Cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de confianza, deberán cumplir con lo establecido en el artículo 9 de la presente Ley.

Artículo 135. Los trabajadores no podrán ser obligados a formar parte de un sindicato, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo fueran expulsados previo procedimiento reglamentario.

Artículo 136. Para que los sindicatos de los trabajadores puedan representar a sus miembros ante los Titulares de los Organismos Públicos a que se refiere esta Ley y ante el Tribunal local, será indispensable que cumplan con los siguientes requisitos:

- I. Que sea el Sindicato que agrupe a la mayoría de sus trabajadores; y
- II. Que esté debidamente registrado ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, para cuyo efecto remitirán a éste por duplicado, los documentos siguientes:
 - a) Acta de la Asamblea Constitutiva o copia de ella autorizada por la Directiva del Sindicato;
 - b) Estatutos internos del Sindicato;
 - c) Lista de miembros que la integran debiendo contener: nombre, edad, categoría, salario, lugar y dependencia para la cual laboran y domicilio particular;
 - d) Acta de la sesión de asamblea en que se haya elegido la Mesa Directiva del Sindicato correspondiente; y
 - e) Constituirse por lo menos con 20 trabajadores en servicio activo.

Artículo 137. El Tribunal local, al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces, que el peticionario cuenta con la mayoría



I LEGISLATURA



de los trabajadores y que presentó la documentación correspondiente, en cuyo caso no podrá negar el registro respectivo.

Si el Tribunal local no resuelve a los sesenta días la solicitud de registro, los peticionarios pueden requerirlo para que dicte resolución concediéndolo, y si no lo hace dentro de tres días siguientes a la presentación del requerimiento, se tendrá por hecho el registro, surtiendo todos los efectos legales y estado obligado dicho Tribunal, a expedir la constancia del registro dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 138. El registro podrá negarse sólo en los casos siguientes:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 133 de esta Ley;
- II. Si se constituyó en contravención a lo estipulado en esta Ley; o
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 136 de esta Ley.

Artículo 139. Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos.

El registro del sindicato y de su directiva, otorgados por los tribunales competentes, produce efectos legales ante todas las autoridades.

Artículo 140. El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución;
- II. Por dejar de cubrir los requisitos legales; o
- III. Por incurrir en los supuestos previstos en el artículo 151 de esta ley.



I LEGISLATURA



Artículo 141. Los sindicatos se disolverán cuando se presente alguna de las circunstancias siguientes:

- I. Voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren;
- II. Dejar de reunir los supuestos señalados por el artículo 133 de esta ley; o
- III. Transcurrir el término fijado en sus estatutos.

Artículo 142. Los sindicatos sólo estarán sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro por vía jurisdiccional.

En los casos previstos en el artículo 129 de esta ley, el Tribunal local determinará la cancelación del registro de la directiva o del sindicato, según corresponda.

Artículo 143. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y actividades, así como a formular sus programas de acción.

Artículo 144. 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 miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de sus miembros;
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias;



I LEGISLATURA



- VIII. Procedimiento para elegir la directiva, número de sus miembros y período de duración de la directiva;
- IX. Normas para la adquisición, administración y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- X. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- XI. Mes en que deberán presentarse las cuentas;
- XII. Normas para la liquidación del patrimonio; y
- XIII. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Artículo 145. Sólo podrán formar parte de la directiva de los sindicatos los servidores públicos de nacionalidad mexicana, mayores de 18 años de edad.

Artículo 146. Las cláusulas de inclusión y de exclusión que, en su caso, fueran establecidas por los sindicatos no surtirán efecto alguno para las instituciones públicas o dependencias.

Artículo 147. Son obligaciones de los sindicatos:

- I. Proporcionar los informes que en cumplimiento de esta ley solicite el Tribunal local;
- II. Comunicar al Tribunal local, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurrieren en su Comité Ejecutivo, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran sus estatutos;
- III. Facilitar la labor del Tribunal local en los conflictos que se ventilen ante el mismo, ya sean del sindicato o de sus miembros, proporcionándole la cooperación que les solicite; y
- IV. Patrocinar y representar a sus miembros ante las instituciones, dependencias y el Tribunal local, cuando les fuere solicitado por éstos.



I LEGISLATURA



Artículo 148. 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.

Artículo 149. Los sindicatos representarán a sus miembros en la defensa de los derechos individuales y colectivos que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los agremiados para actuar o intervenir directamente, pudiendo cesar, a petición del servidor público representado por el sindicato la intervención de este último.

Artículo 150. La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general y en los términos establecidos por sus estatutos.

Artículo 151. Queda prohibido a los sindicatos:

- I. Hacer propaganda de carácter religioso;
- II. Ejercer el comercio con fines de lucro; y
- III. Usar violencia contra los servidores públicos para obligarlos a que se sindicalicen o a que voten a su favor en un recuento.

Artículo 152. Los actos realizados por las directivas de los sindicatos obligan a éstos, siempre que hayan actuado dentro de sus facultades.



I LEGISLATURA



Artículo 153. Los conflictos que surjan entre las instituciones públicas o dependencias y los sindicatos, entre éstos o en el interior de los mismos, serán resueltos por el Tribunal local.

Artículo 154. Las remuneraciones que se paguen a los directivos de los sindicatos y en general los gastos que origine el funcionamiento de éstos, serán cubiertas por los miembros mediante cuotas sindicales que se establecerán en sus estatutos internos.

Artículo 155. En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma determinada en sus estatutos o en la que lo acuerde la asamblea. A falta de disposición expresa, los bienes muebles e inmuebles y el activo de dichos sindicatos pasará a formar parte del patrimonio de la institución pública a la que corresponda el sindicato.

CAPITULO II Del Derecho de Huelga

Artículo 156. Huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores y decretada en la forma y términos de esta Ley.

Artículo 157. Para los efectos de esta Ley, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.



I LEGISLATURA



Artículo 158. Declaración de huelga es la manifestación de la mayoría de los trabajadores de una institución pública para suspender las labores, atendiendo los requisitos que determina esta Ley.

Artículo 159. Los trabajadores de base podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias instituciones públicas, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que esta Ley establece, o las condiciones generales de trabajo de cada institución pública que afecten colectivamente a la mayoría de los servidores públicos.

Artículo 160. Para declarar una huelga se requiere:

- I. Que se ajuste a los términos del artículo anterior de esta Ley; y
- II. Que sea acordada por las dos terceras partes de los servidores públicos generales de la institución pública respectiva.

En todo caso la huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Artículo 161. La huelga será legal cuando se cumpla con los requisitos establecidos en los artículos 159 y 160 de esta ley.

CAPITULO III Del Procedimiento de Huelga

Artículo 162. En el procedimiento de huelga se observarán las normas siguientes:



I LEGISLATURA



- I. El presidente del Tribunal local intervendrá personalmente en todas las resoluciones del procedimiento de huelga;
- II. No serán admitidas las causas de excusa de los miembros del Tribunal local ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse por las instituciones públicas en el escrito de contestación del pliego petitorio, o por el sindicato dentro de las 48 horas siguientes a que se tenga conocimiento de la primera promoción de la institución pública respectiva; y
- III. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si el Tribunal local, una vez hecho el emplazamiento a la institución pública, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Artículo 163. Antes de suspender labores el sindicato deberá presentar al Presidente del Tribunal local su pliego de peticiones, incorporando copia del acta de asamblea en que se haya acordado declarar la huelga. El Presidente, una vez recibido el escrito y sus anexos, dentro de un término de veinticuatro horas deberá declarar la procedencia o improcedencia del pliego. Si declara que es procedente por reunir los requisitos, correrá traslado con la copia de ellos al titular de la institución pública o dependencia a quien corresponda atender las peticiones demandadas, para que resuelva o conteste en el término de diez días hábiles, a partir de la notificación.

Artículo 164. Vencido el término para contestar el pliego petitorio, el Tribunal local citará a las partes a la audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas dentro de los tres días hábiles siguientes, en la que procurará avenirlas sin hacer declaración alguna que prejuzgue sobre la legalidad de la huelga. Esta audiencia podrá diferirse a petición de una de las partes y por una sola vez.

Artículo 165. La audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas se ajustará a lo siguiente:



I LEGISLATURA



- I. Si el sindicato no concurre a la audiencia, se entenderá que carece de interés en sus peticiones y se archivará el expediente como asunto concluido;
- II. Si no concurre el titular de la institución pública o su representante, se entenderá que no tiene interés en avenirse;
- III. Habiendo concurrido ambas partes, el Tribunal local procederá a averirlas. De no llegar a un arreglo conciliatorio, procederá a recibir las pruebas que aporten para justificar la legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga; y
- IV. El Tribunal local acordará, en su caso, el tiempo en que se deban desahogar las pruebas, cuyo término no podrá ser mayor a cinco días hábiles.

Artículo 166. El desahogo de pruebas tendrá por objeto demostrar, por parte del sindicato, las violaciones de las disposiciones legales que den origen a la huelga, y por parte de la institución pública o tercer interesado, la ilegalidad o ilicitud de la huelga.

Artículo 167. Desahogadas las pruebas, el Tribunal local resolverá sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga. Si la declara legal, los trabajadores podrán suspender las labores en un plazo de cinco días hábiles a partir de la fecha de la notificación de la resolución. El sindicato deberá comunicar al Tribunal local el día y la hora que se acuerden para la suspensión de labores.

Si la huelga es declarada ilegal, el Tribunal local prevendrá al sindicato que los trabajadores no deben suspender sus labores, y que si lo hacen incurrirán en una causal de rescisión justificada, pudiéndose dictar las disposiciones tendientes a evitar la suspensión.

Artículo 168. Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes del día y hora señalados por el sindicato, conforme a lo que establece el Artículo 167 de esta Ley, o el sindicato



I LEGISLATURA



no estalla la huelga en el día y hora señalados, el Tribunal local declarará que no existe el estado de huelga y fijará a los trabajadores un plazo de dos días hábiles para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que, de no hacerlo, quedará rescindida su relación laboral sin responsabilidad para la institución pública. En caso de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores, se declarará que éstos no han incurrido en responsabilidad.

Artículo 169 Una vez suspendidas las labores, el Tribunal continuará tratando de avenir a las partes, citándolas al efecto cuantas veces estime pertinente.

Artículo 170. La huelga será declarada ilícita, cuando los huelguistas ejecuten actos violentos contra personas o propiedades, o cuando se dé en los supuestos del artículo 29 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 171. Si se ofrece como prueba el recuento de la votación de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. El Tribunal local señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;
- II. Sólo tendrán derecho a votar los trabajadores sindicalizados de la institución pública que concurran al recuento, previa identificación;
- III. Serán considerados trabajadores los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del pliego petitorio;
- IV. No se computarán los votos de quienes hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del pliego petitorio, ni de quienes no tengan derecho a votar;
- y
- V. Las objeciones a los servidores públicos que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso el Tribunal local citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.



I LEGISLATURA



Artículo 172. De resolverse que la huelga es legal, el Tribunal local a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones públicas, la conservación de las instalaciones, o bien signifique un peligro para la salud, la seguridad pública o la suspensión de los servicios públicos. Dichos trabajadores gozarán de la retribución que les corresponda por su trabajo.

Artículo 173. Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en el artículo anterior, la institución pública podrá utilizar a otros trabajadores. El Tribunal local, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Artículo 174. La huelga terminará por:

- I. Avenencia entre las partes;
- II. Desistimiento por acuerdo de la asamblea, tomado por las dos terceras partes de los servidores públicos sindicalizados, llevada a cabo de acuerdo a sus estatutos internos;
- III. Declaración de inexistencia por ilegalidad o ilicitud;
- IV. Sentencia del Tribunal local; o
- V. Allanamiento por parte de la institución pública, en cuyo caso el Tribunal local dará vista al Sindicato para que manifieste lo que a su interés convenga. Desahogada ésta, el Tribunal local resolverá lo conducente.



I LEGISLATURA



Artículo 175. En tanto la huelga no sea declarada inexistente, ilegal, ilícita o terminada, el Tribunal local y las autoridades deberán respetar el derecho que ejerzan los trabajadores, dándoles las garantías y prestándoles el auxilio que soliciten.

TÍTULO SÉPTIMO DE LAS PRESCRIPCIONES

CAPÍTULO ÚNICO De las Prescripciones

Artículo 176. Las acciones que se deriven de esta ley, de los actos que den origen a la relación laboral y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año, contado a partir del día siguiente al en que la obligación sea exigible, con excepción de los casos previstos en las siguientes fracciones:

I. En un mes:

- a) Las acciones para pedir la nulidad o la modificación de un nombramiento, a partir de la fecha de su vigencia o alta de la trabajadora o del trabajador; y
- b) Las acciones de los trabajadores para ejercitar el derecho a ocupar el puesto que hayan dejado por accidente o por enfermedad, contando el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo.

En caso de suspensión o despido injustificados, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la ley concede, contados a partir del día siguiente al de la fecha del despido o suspensión.

II. En dos meses:

- a) Las acciones de los servidores públicos para rescindir la relación laboral, a partir del día siguiente a aquél en que ocurra el hecho que da origen a la rescisión o tengan conocimiento del mismo;



I LEGISLATURA



- b) Las acciones de los titulares de las instituciones públicas o dependencias para rescindir la relación laboral, desde el día siguiente en que sean conocidas las causas;
- c) En caso de supresión de plazas, las acciones para que se otorguen otra equivalente a la suprimida o la indemnización de ley, a partir del día siguiente en que se informe; y
- d) La aplicación de medidas disciplinarias a sus servidores públicos, contando el término desde que sean conocidas las causas.

III. En seis meses: Las acciones para solicitar la ejecución de las sentencias del Tribunal local o la Sala.

IV. En dos años:

- a) Las acciones de los servidores públicos para reclamar indemnizaciones por riesgos de trabajo; y
- b) Las acciones de las personas que dependieron económicamente de los servidores públicos fallecidos con motivo de un riesgo de trabajo, para reclamar la indemnización correspondiente.

Los plazos para ejercitar las acciones a que se refiere esta fracción, correrán desde el momento en que se determine la naturaleza del riesgo de trabajo, desde la fecha de la muerte de la o el trabajador, o desde que sea ejecutable la sentencia el Tribunal local.

Artículo 177. La prescripción no iniciará, ni correrá termino en los siguientes casos:

- I. Contra los incapacitados mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley; y
- II. Durante el tiempo en que la o el trabajador se encuentre privado de su libertad, siempre que haya sido absuelta o absuelto por sentencia ejecutoriada.

Artículo 178. La prescripción se interrumpe:



I LEGISLATURA



- I. Por la presentación de la demanda respectiva ante el Tribunal local; o
- II. Si la institución pública, o la trabajadora o trabajador a cuyo favor corre la prescripción, reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, por escrito o por hechos indubitables.

Artículo 179. 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 el último sea inhábil, no se tendrá completa la prescripción, sino cumplido el primer día hábil siguiente.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor el 1° de enero de 2021.

SEGUNDO. Los poderes Ejecutivo y Legislativo de la Ciudad de México dispondrán lo necesario en el Presupuesto de Egresos para aplicarse en el año fiscal 2021, con la finalidad de dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en la presente Ley.

TERCERO. El Ejecutivo local, expedirá los Lineamientos que regulan los requisitos y procedimientos para la obtención de jubilación o pensión por vejez, de las personas Trabajadoras de las Instituciones Públicas de la Ciudad de México, dentro de los seis meses siguientes a la entrada en vigor de la presente Ley.



I LEGISLATURA


Margarita Saldaña
Diputada Local



CUARTO. En tanto entra en funciones el Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, en términos del Artículo Transitorio Vigésimo Quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los conflictos que se susciten en relación con la presente Ley serán dirimidos por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Palacio Legislativo de Donceles, a los quince días del mes de julio de 2020.

Dip. Margarita Saldaña Hernández

DocuSigned by:

FE436455C47E43C...

(Firma)