

**HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE  
Y SOBERANO DE PUEBLA**



**LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO  
DEL AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE PUEBLA**

**(Diciembre 11 2013)**

## **EL HONORABLE QUINCUAGÉSIMO OCTAVO CONGRESO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE PUEBLA**

### **CONSIDERANDO**

Que en Sesión Pública Ordinaria celebrada con esta fecha, Vuestra Soberanía tuvo a bien aprobar el Dictamen con Minuta de Ley, emitido por la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, por virtud del cual se expide la Ley de los Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

Que, conforme a lo señalado por los artículos 5 párrafo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4 de la Ley Federal del Trabajo, a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Asimismo, de conformidad con lo establecido por el artículo 115 párrafo primero y fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa el Municipio Libre; y cada Municipio será gobernado por un Ayuntamiento de elección popular directa, integrado por un Presidente Municipal y el número de Regidores y Síndicos que la Ley determine, en correlación con los artículos 102 párrafo primero de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla y 2 de la Ley Orgánica Municipal.

En términos de lo dispuesto en los artículos 115 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 103 párrafo primero de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, y 3 de la Ley Orgánica Municipal, los municipios tienen personalidad jurídica y patrimonio propios, mismo que manejarán de conformidad con la ley y administrarán libremente su hacienda, la que se conformará de los rendimientos de los bienes que les pertenezcan, así como de las contribuciones y otros ingresos que la Legislatura del Estado establezca a favor de aquéllos.

De igual manera, conforme a lo señalado por el último párrafo del artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las Legislaturas de los Estados, con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución y sus disposiciones reglamentarias.

De conformidad con el párrafo primero del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo conforme a la ley.

Que, conforme a lo señalado por las fracciones I, II, III y IV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente; por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso cuando menos, con goce de salario íntegro; los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año; los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de esta Constitución.

En esta tesitura, conforme a lo señalado por las fracciones V, VI, VII y VIII del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el género; sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes; la designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes; y los trabajadores gozarán de derechos de escalafón, a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia.

Asimismo, conforme a lo señalado por las fracciones IX, X y XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley; tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que éste artículo les consagra; y la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Entre las facultades y atribuciones de los Ayuntamientos se encuentra la de cumplir y hacer cumplir en los asuntos de su competencia las leyes, decretos y disposiciones de observancia general de la Federación y del Estado, así como de los ordenamientos municipales; expedir y actualizar Bandos de Policía y Gobierno, reglamentos, circulares y disposiciones administrativas de observancia general, que organicen la administración pública municipal, llevando a cabo el respectivo proceso reglamentario, de acuerdo a lo establecido por los artículos 105 fracción III de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla; 78 fracciones I y IV, y 84 de la Ley Orgánica Municipal.

De acuerdo a lo establecido por los artículos 2 y 3 de la Ley Federal del Trabajo, las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones; siendo un derecho y un deber social que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, género, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Se entiende por trabajador la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado; la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto; por patrón la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores; y por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario; tal y como lo refieren los artículos 8, 9, 10 y 20 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 120 de la Ley Orgánica Municipal dispone que las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal ejercerán las funciones que les asigne la misma, el reglamento respectivo, o en su caso, el acuerdo del Ayuntamiento con el que se haya regulado su creación, estructura y funcionamiento.

Que, de conformidad con los artículos 276 y 277 de la Ley Orgánica Municipal, para el despacho de los asuntos municipales, habrá el número de servidores públicos que sea necesario de acuerdo con el presupuesto de egresos, además de que los Municipios observarán por lo que a sus trabajadores se refiere, las disposiciones que rijan las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores, en todo aquello que sea conducente.

Como antecedente histórico al proyecto propuesto, para el año de mil novecientos sesenta y ocho el Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores del Honorable Ayuntamiento de Puebla luchaba por el respeto de los derechos laborales de los trabajadores municipales, por lo que propone al Presidente Municipal del Ayuntamiento un proyecto de Reglamento o Normativa que regulara la relación entre el Ayuntamiento y sus trabajadores, el cual contempló los derechos y obligaciones laborales básicos de los trabajadores. Este reglamento fue aprobado en la Sesión Ordinaria de Cabildo celebrada el veinte de diciembre de mil novecientos sesenta y ocho y publicada en el Periódico Oficial del Estado el veintiuno de enero de mil novecientos sesenta y nueve, marcando el inicio de un antecedente que daba certeza jurídica a los trabajadores.

Por Decreto del Poder Ejecutivo del Estado publicado en el Periódico Oficial del Estado de Puebla, el día viernes treinta y uno de marzo de mil novecientos setenta y ocho, adquiere vigencia la Ley de los Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

Con fecha ocho de marzo de dos mil once, se aprobó el Dictamen presentado por la Comisión de Gobernación y Justicia del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, por el cual se modifica la Estructura Orgánica del Honorable Ayuntamiento de Puebla, para la Administración Municipal 2011-2014, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Puebla, el primero de abril del mismo año.

Para contribuir al mejor cumplimiento de sus atribuciones, actualmente el Ayuntamiento del Municipio de Puebla requiere de una normativa laboral que sea congruente con la estructura de organización que le ha sido autorizada y en el que se establezca el ámbito de competencia de las Unidades Administrativas que la integran, así como la clara delimitación de las responsabilidades y obligaciones de todos los trabajadores que laboran en las mismas; teniendo además como fin, el establecer disposiciones que tengan por objeto mayor seguridad, eficacia, eficiencia, productividad, incluyendo las reglas generales que regulen aspectos administrativos de las relaciones laborales existentes.

En ese sentido, las relaciones de trabajo en el Municipio han sufrido importantes transformaciones, motivo por el cual la Ley vigente no se encuentra adecuada a estas nuevas realidades, trayendo como consecuencia la necesidad de su actualización, con el objeto de conseguir el equilibrio entre la función pública que cumple el Ayuntamiento a través de la Administración Pública Municipal y los derechos laborales de sus trabajadores, respetándose ante todo la dignidad como persona humana, que mantenga el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, es decir, propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Uno de los valores fundamentales del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, lo representa su capital humano, tratándose del Presidente Municipal, Regidores, Secretarios, Directores, Coordinadores y demás personal administrativo, quienes con independencia del rol que les toca cumplir, se mantienen cohesionados por una voluntad común en el afán de mantener en alto los principios institucionales del orden, legalidad, disciplina, eficiencia y productividad en la administración municipal y un gran desarrollo sustentable ante la sociedad del Municipio de Puebla.

El sostener con fuerza estos propósitos colectivos, demanda que todo el personal de la administración municipal los sigan cultivando, por lo tanto, es menester que los trabajadores mantengan su compromiso y lealtad como servidores públicos ante los requerimientos que la sociedad en su conjunto demanda, haciendo posible su participación en el esfuerzo compartido para lograr la moderna administración pública del Municipio de Puebla.

Todo lo anterior obliga como una condición primaria e indeclinable, el aclarar los marcos de relación entre el Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, el Sindicato o Sindicatos y sus trabajadores, que tanto unos como otros tengan conocimiento de sus derechos y obligaciones.

Con el objeto de ganar agilidad y oportunidad en la prestación de los servicios públicos, evitando duplicidad de funciones y gastos excesivos dentro de la Administración Pública Municipal, y con el fin de promover la simplificación administrativa, es necesario crear una legislación laboral eficiente, que además pueda propiciar en los gobernados, servicios públicos adecuados como está previsto en las leyes federales y locales de la materia.

Por tanto, la Administración Pública Municipal requiere de procesos modernizadores que involucren entre otros el cambio del orden jurídico incorporando el elemento humano, donde el servidor público es al mismo tiempo impulsor y factor protagónico de una nueva administración, más cercana al ciudadano y con resultados que propicien el desarrollo integral de la sociedad. Este nuevo orden debe aumentar la capacidad de respuesta institucional, basándose en las labores cotidianas de todos los trabajadores al servicio del Ayuntamiento con lealtad hacia los ciudadanos y el interés público, para ello la administración pública necesita fomentar la vocación de servicio, voluntad y competencia para llevar a cabo los programas de gobierno, que redunden en los beneficios concretos del Municipio.

Un objetivo central de los gobiernos municipales del país, consiste en plantear acciones estratégicas a través de diseños institucionales de políticas públicas eficaces, lo que implica la necesidad de organizar su propia gobernanza, crear las redes, definir los actores y generar los procesos que inciden en su territorio para la construcción del desarrollo municipal. En consecuencia la reorganización del esquema laboral del gobierno municipal, ha de considerarse como un punto prioritario dentro de la presente gestión.

El desarrollo organizacional reconoce que, si bien las personas son una parte fundamental en los procesos de desarrollo, para cambiar eficazmente una organización se requieren acciones que afecten positivamente a los procesos y a las estructuras, y en consecuencia a quienes integren la organización.

Un proceso de estructura organizacional permite a los gobiernos municipales mejorar su desempeño para el cumplimiento de sus objetivos: "Un proceso, para mejorar los procesos".

En ese orden de ideas, la Ley que se propone obedece a una reingeniería administrativa que respeta los principios de división de trabajo, unidad de funciones, unidad de mando, coherencia interna y atiende a los principios de racionalidad y disciplina presupuestal.

La propuesta tiene como finalidad, que los planes y programas se materialicen en acciones de gobierno; la reestructura se encuentre encaminada a mejorar la eficiencia administrativa y enfocar los esfuerzos del personal hacia el objetivo de lograr un gobierno innovador y dar soluciones conforme a estándares de calidad.

Este proyecto de Ley, encuentra sustento en el marco jurídico del actuar municipal, y es resultado de una reingeniería que considera procesos, aspectos legales y presupuestales, situación que se refleja en el contenido de sus diversos capítulos.

En el análisis se consideró el estudio en materia de estructuras a nivel nacional e internacional a fin de identificar los modelos organizacionales que han dado lugar a las mejores prácticas municipales; el análisis de manuales de funciones y procedimientos, y el propio enfoque y ejes estratégicos considerados para la gestión 2011-2014; así como las estructuras y los resultados de administraciones anteriores.

La presente Ley se integra de tres Títulos, el primero referente a "Disposiciones Generales", el segundo "De los Trabajadores del Ayuntamiento" y el tercero "Del Tribunal de Conciliación y Arbitraje".

El Título I consta de un Capítulo Único denominado "Disposiciones Generales", resulta relevante al establecer entre otros aspectos, el objetivo de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento del Municipio de Puebla; su ámbito de aplicación; quién es trabajador; la supletoriedad de esta Ley; y las facultades del Ayuntamiento respecto a la vigilancia y destino de los bienes muebles e inmuebles públicos.

El Título II denominado "De los Trabajadores del Ayuntamiento", en su Capítulo I denominado "De la Clasificación de los Trabajadores del Ayuntamiento", establece la forma en que se otorgará su nombramiento y describe detalladamente el nombramiento atendiendo al tipo de actividad o contrato a través del cual el Ayuntamiento acredita el origen de una relación laboral con un trabajador, por medio del Titular de la Dependencia al que le preste el servicio, los que se perfeccionarán con la aceptación expresa de los mismos por escrito, de acuerdo a la estructura orgánica y presupuesto que para tal efecto haya aprobado el Cabildo. Se especifican además, entre otros conceptos, quiénes son trabajadores de confianza así como sus funciones y actividades y quiénes representan al Ayuntamiento.

De igual forma, con el objeto de ampliar la eficiencia y compromiso con el Ayuntamiento, la presente Ley considera los requisitos y condiciones para que un trabajador pueda obtener su nombramiento de Base, de acuerdo a las condiciones presupuestales, estableciendo claramente su libertad de sindicalización.

El Capítulo II denominado "De los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores del Ayuntamiento", establece que los trabajadores que tienen capacidad legal para prestar

servicios, percibir el salario correspondiente y ejercitar las acciones que deriven de la presente Ley; el que se les trate con respeto y dignidad; el tiempo de su jornada laboral; lo relativo a su día de descanso; vacaciones; salario; forma de designación; derecho de escalafón; suspensiones; derecho de asociación para la defensa de sus intereses comunes y las obligaciones a las que están sujetos y la forma en que deberán conducirse en sus funciones y actividades dependiendo del puesto, las necesidades del servicio y las cargas de trabajo correspondientes.

Dentro del contenido de la presente Ley, se reafirma el derecho absoluto a la igualdad laboral, por lo que no se acepta ninguna condición discriminatoria. A mayor abundamiento se enriquecen los derechos y facilidades para la mujer trabajadora, tomando en cuenta todo lo que se relaciona con este tema en las últimas reformas a Ley Federal del Trabajo.

El Capítulo III denominado "De las Obligaciones del Ayuntamiento y de los Titulares de las Dependencias Públicas Municipales, según la Naturaleza de sus Funciones", establece de manera específica la forma en que deberán ejercer sus facultades y actividades los funcionarios públicos adscritos a las Unidades Administrativas Municipales. Haciéndose énfasis, en que las órdenes e instrucciones deberán darse en forma respetuosa y educada, prohibiéndose por tanto todo tipo de hostigamiento y acoso laboral.

El Capítulo IV denominado "De la Jornada Laboral, Descansos Legales y Vacaciones", establece la duración máxima de la jornada de trabajo, las condiciones, la posible modificación y variabilidad en el horario de trabajo, tiempo extraordinario, puntualidad y asistencia, registro de entrada y salida, respecto a los controles de asistencia, entre otros.

El Capítulo V denominado "De los Salarios, Sueldos, Compensaciones y Descuentos", establece qué es el sueldo o salarios; la forma en que será pagable de acuerdo a lo que establezca el Presupuesto de Egresos en vigor y el Catálogo de Puestos respectivo; qué es la compensación y la forma en que se pagará; los casos en los que se podrán realizar las retenciones, descuentos o deducciones al salario o sueldo de los trabajadores; la forma en que se determinará el pago de horas extraordinarias y la nulidad de cesión de sueldos.

Aunado a lo anterior, este Capítulo incluye la forma en que los salarios podrán ser pagados a los trabajadores, de acuerdo con los modernos sistemas electrónicos.

El Capítulo VI denominado "De los Cambios y Permutas", establece la forma en que podrán hacerse éstos, cumpliendo con los requisitos establecidos. Se precisa con toda claridad el rol de los trabajadores, el del Sindicato y la importante participación de los titulares de las áreas correspondientes.



Aunado a lo anterior, se establece el procedimiento a seguir, en caso de que un trabajador de base ocupe puestos de confianza.

De igual forma se establece, el cambio de adscripción por permuta de empleos entre trabajadores que tengan retribución equivalente de acuerdo con el catálogo de puestos y condiciones similares de promoción, además de las condiciones en que se declara insubsistente la permuta o en su caso es temporal, previo acuerdo entre la autoridad y Sindicato, con autorización de los titulares de las áreas correspondientes.

El Capítulo VII denominado "Del Escalafón", establece el esquema específico sobre quienes tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos de acuerdo con el presupuesto correspondiente y los factores escalafonarios. La forma en que se conformará la constitución de una Comisión Mixta de Escalafón y su esquema; las características de las convocatorias, requisitos y el término para presentar solicitud de participación en los concursos.

El Capítulo VIII denominado "De la Seguridad Social", establece de manera específica lo relativo a los accidentes y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales o generales, jubilación, invalidez, vejez y muerte; la duración de las incapacidades y derechos de las madres trabajadoras respecto a la maternidad, entre otros.

El Capítulo IX denominado "De la Suspensión y/o Terminación de la Relación de Trabajo entre el Ayuntamiento y sus Trabajadores", establece específicamente la forma y las causas en que se da la suspensión temporal o definitiva y los casos en que el nombramiento de los trabajadores de base deja de surtir efectos sin responsabilidad para el Ayuntamiento; así como los diversos supuestos en los que se puede dar la supresión de plazas debido a limitaciones presupuestales, desequilibrio económico o a causa de fuerza mayor.

El Capítulo X denominado "De la Organización Colectiva de los Trabajadores", especifica quienes son los trabajadores que tendrán derecho a sindicalizarse; los requisitos para la constitución de Sindicatos y su registro y la no obligatoriedad de pertenecer a éstos.

Este Capítulo consta de tres Secciones, la Sección I denominada "De los Sindicatos", establece la forma para la constitución de un Sindicato, su registro, sus obligaciones y prohibiciones; la cancelación de registro del mismo; la no aceptación de la cláusula de exclusión por parte del Ayuntamiento del Municipio de Puebla; la expulsión de algún miembro perteneciente al Sindicato; así como la autoridad que resuelve conflictos que se susciten entre Sindicatos.

La Sección II denominada "De las Condiciones Generales de Trabajo", dispone entre otras cosas, quién las fija; los aspectos que se establecerán; así como la forma en que se darán las prestaciones económicas.

La Sección III denominada "De la Suspensión Colectiva de Labores", especifica la definición de huelga, sus efectos y requisitos; facultades, alcances y determinaciones del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Ayuntamiento del Municipio de Puebla en materia de huelga; terminación de ésta, así como los efectos del emplazamiento legal, entre otros. Clarifica el concepto de violaciones generales y sistemáticas a los derechos de los trabajadores establecidos en esta Ley, entendiéndose por violación general y sistemática, la permanente actitud de desconocer los derechos establecidos en esta Ley, a todos los trabajadores del Ayuntamiento.

El Título III denominado "Del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla", en su Capítulo I denominado "De la Integración y Funcionamiento" establece su integración, la duración y facultades de sus miembros y los requisitos para ser Magistrado, entre otros.

De igual manera resulta de interés público, la de establecer que transcurrido el término de ocho días sin que exista acuerdo entre los representantes de la administración municipal y el Sindicato para el nombramiento del Presidente del citado Tribunal, el mismo recaerá en el Cabildo, lo anterior a fin de evitar que dicho nombramiento quede indefinidamente sin resolverse.

Cabe hacer mención, que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, seguirá funcionando como un cuerpo colegiado constituido en forma tripartita, es decir, por un representante de los trabajadores, un representante de la Administración Municipal y un tercer representante designado por ambas partes que fungirá como Presidente, los que se auxiliarán del personal administrativo necesario para su funcionamiento, de conformidad con el presupuesto previamente establecido.

Otro motivo por el que se mantiene como Tribunal de Conciliación y Arbitraje, es que previamente a las partes se les apertura una etapa de Conciliación, en la que se procurará el avenimiento de éstas, en caso de no llegar a un arreglo conciliatorio, se tendrá por fracasada esta etapa, iniciándose el procedimiento correspondiente.

El Capítulo II denominado "Del Procedimiento ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla", detalla las partes en el proceso del trabajo laboral burocrático; la forma en que podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado y la forma en que los representantes de los Sindicatos acreditarán su personalidad, mediante la constancia de su registro ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla.

De igual manera, se norma el momento en que surten sus efectos las notificaciones contándose en ellos el día del vencimiento; las formas, especificaciones y sus generalidades, entre otros.

Asimismo, se establece la forma y los lineamientos a seguir desde que se reciba la primera promoción en un conflicto y el cómo se resolverá éste; las características y contenido de la demanda; la forma, tiempo y condiciones en que se contestará la demanda; el esquema de la audiencia de conciliación; el periodo y tipo de pruebas; las facultades de los Magistrados representantes.

Por último, se establece la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo en todo lo no previsto en la reglamentación del procedimiento correspondiente.

El Capítulo III denominado "De los Medios de Apremio y de la Ejecución de los Laudos", establece la forma en que una vez que sea dictado el laudo por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio, y éste cause ejecutoria, previa certificación del Secretario, corresponde al Presidente dar cumplimiento integral al mismo con todas sus consecuencias y especificaciones.

El Capítulo IV denominado "De los Procedimientos Paraprocesales", establece que se tramitarán conforme a las disposiciones de este Capítulo, todos aquellos asuntos que por mandato de la ley o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio, sin que se encuentre promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre las partes.

El Capítulo V denominado "De la Prescripción", establece los tiempos específicos en que los Titulares del Ayuntamiento y los trabajadores podrán ejercer acciones propias en su beneficio y en función a sus derechos y facultades debidamente reconocidos; aunado a los supuestos en que puede proceder la interrupción de la prescripción.

En cumplimiento a los imperativos constitucionales descritos, obedeciendo al objetivo de transparentar el ejercicio del Gobierno Municipal, a los cambios que se efectuaron a la estructura orgánica y atendiendo a la necesidad de determinar concreta y específicamente un esquema de trabajo funcional, concreto y garante, donde los trabajadores que laboran para el Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla conozcan perfectamente sus derechos y obligaciones, de igual manera queden claramente establecidas las facultades y obligaciones de los Sindicatos, así como los procedimientos que habrán de implementarse para garantizar mejores resultados de trabajo para beneficio de la sociedad, se considera indispensable abrogar la Ley de los Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento del Municipio de Puebla, publicada en el Periódico Oficial del Estado el treinta y uno de marzo de mil novecientos setenta y ocho.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en los artículos 5 párrafo primero, 115, 123 párrafo primero y apartado B fracciones párrafo I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X y XIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 57 fracción I, 63 fracción II, 64, 102, 103 y 105 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla; 102, 119, 123 fracción I, 134, 135 y 136 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado; 76, 87, 88, 89, 90 y 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; 2, 3, 4, 8, 9, 10 y 20 de la Ley Federal del Trabajo; 45, 46, 47, 48 fracción I del Reglamento Interior del Honorable Congreso del Estado y demás relativos y aplicables, se expide la siguiente:

## **LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE PUEBLA**

### **TÍTULO I**

#### **CAPÍTULO ÚNICO DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1.-** Las disposiciones de la presente Ley son de observancia general para los titulares de las Dependencias y los trabajadores que prestan un servicio personal subordinado en la administración pública centralizada del Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

**ARTÍCULO 2.-** Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual, técnico o administrativo subordinado al Ayuntamiento, en virtud del nombramiento expedido por el Presidente Municipal, los Titulares de las Dependencias Municipales, o el contrato de trabajo respectivo.

También serán considerados trabajadores, aquéllos que presten en forma temporal o por obra determinada, cualquiera de los servicios mencionados anteriormente, por medio de un contrato firmado por el Titular correspondiente.

**ARTÍCULO 3.-** Para efectos de esta Ley representarán al Ayuntamiento el Presidente Municipal, el Síndico Municipal, el Secretario de Administración y Tecnologías de la Información o el titular que realice estas funciones, el titular del área de Recursos Humanos y los Titulares de las Dependencias.

**ARTÍCULO 4.-** En lo no previsto por esta Ley, se aplicará supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, la jurisprudencia, la costumbre, los principios generales del derecho y la equidad.

**ARTÍCULO 5.-** Las actuaciones o certificaciones que se hicieren con motivo de la aplicación de la presente Ley, no causarán impuesto o derecho alguno de carácter municipal.

## **TÍTULO II DE LOS TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO**

### **CAPÍTULO I DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO**

**ARTÍCULO 6.-** Son trabajadores de base, aquellos que realizan funciones predominantemente operativas, manuales o administrativas básicas en puestos que implican una necesidad permanente para la Administración, de acuerdo con el presupuesto de egresos autorizado y que reúnen los requisitos establecidos en esta Ley.

Los trabajadores de base podrán libremente sindicalizarse, adquiriendo los beneficios derivados de las Condiciones Generales de Trabajo, una vez que obtengan su nombramiento de base.

**ARTÍCULO 7.-** Son trabajadores temporales o por contrato, los que prestan sus servicios en forma transitoria o eventual a obra determinada, o a un encargo o empleo, consignados en el presupuesto de egresos correspondiente o acreditados por una necesidad urgente o extraordinaria.

Los trabajadores temporales o por contrato no podrán aspirar a un nombramiento de base en ese puesto o función.

**ARTÍCULO 8.-** Son trabajadores de confianza: El Secretario del Ayuntamiento, el Tesorero, el Contralor, Subcontralores, los Titulares de las Dependencias, los Directores, Subdirectores y Administradores, los Jefes de Departamento, los Supervisores, los Jueces, los Secretarios y los Alcaldes de los Juzgados Calificadores, el Personal de Procesamiento de Datos, los Inspectores, los Contadores, los Coordinadores, los Cajeros, los Ejecutores, el Jefe de Archivo, los Empleados y Cobradores que deban caucionar manejo de fondos y valores, Vigilantes y Veladores, los Secretarios Particulares y choferes del Presidente Municipal y los Titulares de las Dependencias, los particulares y choferes de servidores públicos Municipales, los encargados de área, los analistas y asistentes, y los demás que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización.

En términos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los elementos de la Policía Municipal, se regirán por la legislación aplicable.

**ARTÍCULO 9.-** Asimismo, son trabajadores de confianza los que desempeñen actividades que impliquen:

- I. La función de seguridad pública;
- II. Manejo de dinero en efectivo;
- III. Administración de recursos materiales;
- IV. Resguardo de bienes muebles e inmuebles;
- V. Decisiones relacionadas con compras e inversiones;
- VI. Administración y toma de decisiones con personal sindicalizado;
- VII. Operación de material e información confidencial;
- VIII. Operación y toma de decisiones en materia jurídica, que puedan implicar responsabilidad para el Ayuntamiento;
- IX. Actividades de investigación por incumplimiento o responsabilidad oficial, principalmente en el área de contraloría;
- X. Tener personal bajo su mando que implique representatividad laboral del Ayuntamiento;
- XI. Toma de decisiones que tengan repercusión en el Erario Municipal;
- XII. Tener facultades para constituirse en un lugar y tiempo determinado, a efecto de dar fe o constatar determinados hechos que se relacionan con el cumplimiento de una norma o lineamiento;
- XIII. Inspección y vigilancia sobre el cumplimiento de requisitos y obligaciones legales; y
- XIV. Funciones que impliquen representación de la Dependencia de que se trate.

**ARTÍCULO 10.-** Para ingresar a trabajar en el Ayuntamiento en puestos que no sean de confianza ni temporales, se requiere:

- I. Haber cumplido la edad mínima legal de 16 años;
- II. Presentar constancia de no antecedentes penales;

III. Haber cursado la preparatoria, excepción hecha para algunos puestos en que no sean necesarios dichos conocimientos, y sólo se requiera saber leer, escribir y realizar operaciones aritméticas;

IV. Al término del contrato de capacitación señalado en el artículo 12 de la presente Ley, haber acreditado mediante los exámenes teórico-prácticos correspondientes que se está en aptitud de ocupar el puesto, además de acreditar mediante el examen médico correspondiente, tener la capacidad física necesaria para desempeñarlo;

V. Al concluir su capacitación, haber recibido nota evaluatoria positiva por su desempeño, la que expedirá conjuntamente su jefe inmediato y el área de Recursos Humanos; y

VI. Acreditar mediante documentos correspondientes, la capacidad para ejercer funciones en que se requiera Título Profesional o Certificado Técnico.

**ARTÍCULO 11.-** Para ingresar a laborar en el Ayuntamiento en puestos de confianza se requiere:

I. Haber cumplido 16 años de edad;

II. Constancia de no antecedentes penales;

III. Constancia de no encontrarse inhabilitado en el Servicio Público;

IV. Tener capacidad física y mental necesaria para desempeñar el puesto y acreditar mediante los exámenes teóricos, prácticos y médicos, que se tienen los conocimientos y aptitudes necesarias para el puesto que se va a desempeñar; y

V. Acreditar mediante documentos correspondientes, la capacidad para ejercer funciones en que se requiera Título Profesional o Certificado Técnico.

**ARTÍCULO 12.-** La contratación es el acto en virtud del cual el Ayuntamiento, por medio del nombramiento o contrato correspondiente, da origen a una relación laboral, a través del Titular de la Dependencia a la que le preste el servicio, de acuerdo con las políticas establecidas por el área de Recursos Humanos y las partidas presupuestales que para ese fin se encuentren autorizadas.

Todos los trabajadores que vayan a ocupar un puesto que no sea de confianza ni temporal, firmarán un contrato de capacitación con una duración de tres meses.

**ARTÍCULO 13.-** El nombramiento o en su caso el contrato, acreditará la relación laboral entre el Ayuntamiento y el trabajador designado, los que se perfeccionarán con la aceptación expresa de los mismos por escrito.

**ARTÍCULO 14.-** Los nombramientos deberán contener:

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

- II. Número de cédula del Registro Federal de Contribuyentes;
- III. Número de cédula profesional o certificado técnico correspondiente, si es que la función lo requiere;
- IV. El carácter del grupo de trabajo al que pertenezcan, ya sea:
  - a) Titulares de Dependencias;
  - b) Trabajadores que realizan funciones esencialmente operativas y permanentes del Ayuntamiento; y
  - c) Trabajadores de confianza.
- V. Los servicios o funciones sustantivas que corresponden al puesto que deberá prestar el trabajador, siendo obligación del trabajador cumplir aquellas relacionadas o conexas al puesto;
- VI. La remuneración, el lugar de trabajo, la dependencia a la que está adscrito, duración de la jornada de trabajo y el turno correspondiente; y
- VII. Las demás que determinen las disposiciones administrativas aplicables.

**ARTÍCULO 15.-** Para el otorgamiento de un nombramiento de base, el Ayuntamiento deberá atender la eficiente prestación de los servicios públicos, la autorización de la estructura administrativa necesaria, la suficiencia presupuestal, los puestos y la necesidad permanentemente del servicio.

**ARTÍCULO 16.-** Son requisitos para obtener la base:

- I. Para los trabajadores de nuevo ingreso, haber concluido satisfactoriamente con el contrato de capacitación;
- II. Contar con la nota evaluatoria positiva expedida conjuntamente por el jefe inmediato y el área de Recursos Humanos;
- III. Realizar funciones esencialmente operativas y permanentes, cuya necesidad haya sido establecida y acreditada como tal por la administración, siempre y cuando no sean consideradas de confianza, establecidas en la presente Ley;
- IV. Solicitar por escrito al Presidente Municipal a través de la Secretaría del Ayuntamiento, el otorgamiento de la base, anexando la documentación correspondiente; y
- V. La aprobación correspondiente del Cabildo.

**ARTÍCULO 17.-** Para la contratación del personal que no sea de confianza, el Sindicato podrá proponer candidatos al Ayuntamiento en forma preferente, pero no exclusiva.



**ARTÍCULO 18.-** Cuando se generen vacantes definitivas o temporales en las plazas de los trabajadores de base, el Ayuntamiento determinará la necesidad de cubrirlas. En caso afirmativo llevará a cabo el proceso de contratación.

**ARTÍCULO 19.-** Los trabajadores de confianza conforme al apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no gozarán del derecho a la estabilidad en el empleo y podrán ser libremente removidos, salvo los lineamientos que en materia de Servicio Civil de Carrera expida el Ayuntamiento, de conformidad con lo establecido por la Ley Orgánica Municipal; al proceder a su separación, los Titulares lo harán de tal manera que se respete estrictamente la dignidad humana del trabajador.

## **CAPITULO II DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO**

**ARTÍCULO 20.-** Los trabajadores del Ayuntamiento tienen capacidad legal para prestar servicios, percibir el salario correspondiente y ejercitar las acciones que deriven de la presente Ley.

**ARTÍCULO 21.-** La contratación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes.

**ARTÍCULO 22.-** Es derecho fundamental de todos los trabajadores del Ayuntamiento del Municipio de Puebla, el respeto a su dignidad como persona humana, por tanto las normas del trabajo deberán conseguir el equilibrio entre efectividad, desarrollo laboral y justicia, así como propiciar el trabajo digno en todas las relaciones laborales.

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

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, fundamentalmente el derecho de asociación profesional en forma integral, es decir, el derecho a asociarse o no asociarse y el derecho de huelga cuando se violen de manera general y sistemática los derechos establecidos en esta Ley.

Los trabajadores del Ayuntamiento gozarán de igualdad sustantiva, entendiéndose como tal aquella que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral, y garantiza las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

**ARTÍCULO 23.-** Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la legislación estatal.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores a los mínimos establecidos para la zona económica en que se encuentra el Estado de Puebla.

**ARTÍCULO 24.-** A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el género, edad y nacionalidad, siempre y cuando esté prestado en condiciones de eficiencia y productividad también iguales.

**ARTÍCULO 25.-** Cuando un trabajador cumpla con su jornada laboral semanal establecida, tendrá derecho a un día de descanso cuando menos, con goce de salario íntegro.

**ARTÍCULO 26.-** Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes.

**ARTÍCULO 27.-** Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año, cumpliendo con las políticas y lineamientos que emita el Ayuntamiento.

**ARTÍCULO 28.-** Los trabajadores de base gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia.

**ARTÍCULO 29.-** Los trabajadores de confianza disfrutarán de las medidas de protección al salario y seguridad social, mencionadas en esta Ley.

**ARTÍCULO 30.-** Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la presente Ley.

**ARTÍCULO 31.-** En caso de separación injustificada, tratándose de trabajadores de base, el trabajador tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida siempre y cuando exista, en caso contrario tendrá derecho a la indemnización de Ley correspondiente.

**ARTÍCULO 32.-** Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes.

**ARTÍCULO 33.-** Los trabajadores de base sindicalizados, podrán con fundamento en la presente Ley, renunciar libremente a la Organización Sindical, sin que ello implique perder su base y los demás derechos laborales que venía disfrutando.

**ARTÍCULO 34.-** Los trabajadores de base sindicalizados, podrán hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos previstos en esta Ley.

**ARTÍCULO 35.-** Son obligaciones de los trabajadores del Ayuntamiento:

- I. Desempeñar sus labores con eficacia, honradez, igualdad, imparcialidad, integridad, justicia, lealtad, prudencia, respeto, responsabilidad, tolerancia y transparencia, sujetándose a la dirección de sus superiores jerárquicos, los reglamentos respectivos y al Código de Ética para el Municipio de Puebla;
- II. Respetar su jornada laboral;
- III. Desempeñar todas y cada una de las actividades y funciones relativas al puesto en el que están asignados y sólo podrán ser modificadas por necesidades del servicio sin menoscabo del salario, jornada y prestaciones;
- IV. Mantener en buen estado los bienes propiedad del Ayuntamiento, así como aquéllos que han sido destinados a su uso o cuidado. Esto implica el uso racional y eficiente de dichos bienes, evitando todo gasto innecesario o abuso. De la misma manera, el trabajador debe evitar el uso de los mismos para fines personales o para fines distintos a los que han sido destinados;
- V. Acatar la asignación de las cargas de trabajo de que sean objeto por parte de sus jefes inmediatos y desempeñar su labor bajo la supervisión del mismo, con la debida eficiencia y calidad en el servicio público;
- VI. Observar buenas costumbres dentro del servicio público;
- VII. Abstenerse de hacer propaganda de carácter político o religioso, en los edificios o lugares de trabajo. Tratándose de propaganda sindical, sólo podrá hacerse de manera respetuosa en los lugares autorizados o previamente determinados por la autoridad municipal;
- VIII. Asistir a los actos cívicos que determine la Autoridad Municipal;
- IX. Guardar reserva en los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo del trabajo; y
- X. Cumplir con todas aquéllas que les impongan la presente Ley, la Ley Federal del Trabajo como supletoria y demás ordenamientos aplicables.

### **CAPÍTULO III DE LAS OBLIGACIONES DEL AYUNTAMIENTO Y DE LOS TITULARES DE LAS DEPENDENCIAS PÚBLICAS**

**ARTÍCULO 36.-** Son obligaciones del Ayuntamiento y de los Titulares de las Dependencias Públicas, según la naturaleza de sus funciones:

- I. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones establecidas en la presente Ley;

- II.** Cumplir y hacer cumplir el respeto absoluto a la dignidad de la persona humana del trabajador, implicando esto, que las órdenes e instrucciones deban darse en forma respetuosa y educada, prohibiéndose por tanto todo tipo de hostigamiento o acoso laboral;
- III.** Cumplir con las medidas de higiene y prevención de accidentes. Esta obligación se hará en corresponsabilidad con el Sindicato y la Comisión de Higiene y Seguridad;
- IV.** Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales hubieran sido separados en cumplimiento a un laudo ejecutoriado pronunciado por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla;
- V.** Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo encomendado;
- VI.** Cumplir con las aportaciones correspondientes de seguridad social;
- VII.** Conceder licencias con goce y sin goce de sueldo, de acuerdo con el reglamento correspondiente y las Condiciones Generales de Trabajo;
- VIII.** Otorgar permisos de maternidad y paternidad, con goce de sueldo, observando los Lineamientos que establecen las bases generales a través de las cuales se otorgarán dichos permisos, en los siguientes supuestos:
  - a)** Permiso de paternidad para los trabajadores hombres;
  - b)** Permiso por fallecimiento de familiares ascendentes y descendientes y en línea colateral en primer grado y por afinidad;
  - c)** Permisos extraordinarios para la atención de cuestiones escolares de las hijas e hijos menores de edad; y
  - d)** Permiso para la atención de la o el infante en caso de adopción.
- IX.** Conceder permisos con goce de sueldo cuando se justifique y las necesidades del servicio lo permitan, de acuerdo con las políticas establecidas por el área de Recursos Humanos; y
- X.** Impulsar los cursos para la capacitación, actualización o promoción de los trabajadores.

#### **CAPÍTULO IV DE LA JORNADA LABORAL, DESCANSOS LEGALES Y VACACIONES**

**ARTÍCULO 37.-** La duración máxima de la jornada laboral diurna será de ocho horas, la nocturna de siete horas y la mixta de siete horas y media, siempre y cuando el periodo de ésta comprenda menos de tres horas y media de la anterior, pues en caso contrario se considerará jornada nocturna; las que excedan serán extraordinarias. En ningún caso el

trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas a la semana.

Los trabajadores laborarán tiempo extraordinario cuando las necesidades del servicio así lo requieran, pagándose dichas horas en la forma establecida en esta Ley. Solo se considerará jornada extraordinaria, la que se ordene por escrito por parte del jefe inmediato.

Los trabajadores de confianza estarán sujetos en este aspecto a la reglamentación correspondiente.

**ARTÍCULO 38.-** En las jornadas de trabajo continuas, los trabajadores tendrán media hora de descanso en su centro de trabajo, la que se computará como tiempo efectivo laborado.

**ARTÍCULO 39.-** El cuadro general de horarios se regulará en el reglamento correspondiente. El Ayuntamiento podrá modificar los horarios y jornadas de trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio.

**ARTÍCULO 40.-** En caso de contingencia, desastres naturales o fuerza mayor, se deberá prestar el servicio de manera incondicional y obligatoria. En caso de negarse los trabajadores se harán acreedores a las sanciones respectivas.

**ARTÍCULO 41.-** Es obligación de todos los trabajadores del Ayuntamiento cumplir con la puntualidad y asistencia al trabajo. Se entiende por puntualidad el estricto cumplimiento por parte del trabajador de la hora de entrada y salida de su jornada de trabajo. Se entiende por asistencia la presencia física y constante del trabajador en su centro de trabajo.

**ARTÍCULO 42.-** Los trabajadores están obligados a registrar su entrada y salida en los controles que establezca el Ayuntamiento y los lineamientos que al efecto se expidan.

**ARTÍCULO 43.-** Los horarios de la jornada de trabajo podrán ser fijos o variables según la naturaleza de las funciones del área y actividades propias del trabajador.

**ARTÍCULO 44.-** Es obligación de los trabajadores respetar los controles de asistencia que establezca el Ayuntamiento conforme a las disposiciones administrativas aplicables.

**ARTÍCULO 45.-** En el caso de faltas injustificadas por parte del trabajador se harán los descuentos correspondientes.

**ARTÍCULO 46.-** Serán días de descanso obligatorio los que marque la Ley Federal del Trabajo, el calendario oficial y los establecidos para el personal de base en las Condiciones Generales de Trabajo.

**ARTÍCULO 47.-** Los trabajadores que tengan más de un año de servicio consecutivos, tendrán derecho a disfrutar de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno de ellos, en las fechas que en lo general se señalen al efecto.

Los trabajadores que tengan más de seis meses pero menos de un año de servicios consecutivos, sólo tendrán derecho a un periodo de vacaciones de diez días.

## **CAPÍTULO V DE LOS SALARIOS, SUELDOS, COMPENSACIONES Y DESCUENTOS**

**ARTÍCULO 48.-** Salario o sueldo, es la retribución que debe pagarse quincenalmente al trabajador a cambio de los servicios prestados.

**ARTÍCULO 49.-** El salario o sueldo será uniforme para cada una de las categorías de trabajadores, conforme a lo que establezca el Presupuesto de Egresos en vigor y el Catálogo de Puestos respectivo.

**ARTÍCULO 50.-** Se denominará compensación a la retribución que se suma al salario o sueldo del trabajador al servicio del Ayuntamiento, por servicios de carácter oficial, extraordinario, por reconocimiento a la productividad y eficiencia o por horas extras, de acuerdo con el reglamento correspondiente.

**ARTÍCULO 51.-** Los pagos se efectuarán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios, haciéndose en forma quincenal por medio de cheque nominativo o depósito en cuenta bancaria en forma electrónica, debiendo éstos firmar de manera obligatoria el recibo correspondiente.

**ARTÍCULO 52.-** No podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario o sueldo de los trabajadores, salvo en los casos siguientes:

- I. Pago de impuesto sobre productos del trabajo;
- II. Por deudas contraídas con el Ayuntamiento por concepto de anticipos, por pago de lo indebido, por errores o pérdidas debidamente comprobadas que causen daño al patrimonio municipal e Impuesto Sobre la Renta en los casos procedentes;
- III. Por el cobro de cuotas sindicales, aportaciones a la Caja de Ahorros y Seguro de Vida e Incapacidad;
- IV. Por disposición de la autoridad judicial competente para cubrir obligaciones alimenticias que le correspondan al trabajador; y
- V. Por autorización expresa del trabajador, derivado de la contratación de créditos adquiridos con terceros.

El monto de los descuentos, no podrá exceder el 30% del sueldo total, salvo el caso de pensiones alimenticias, en la cantidad que determine la autoridad competente.

**ARTÍCULO 53.-** Las horas extraordinarias se determinarán tomando en cuenta el número de horas que excedan la jornada laboral autorizada y se pagarán con un ciento por ciento más del salario que perciba el trabajador, siempre y cuando éstas hayan sido ordenas por escrito por el jefe inmediato.

**ARTÍCULO 54.-** Es nula la cesión de sueldos a favor de terceras personas.

## **CAPÍTULO VI DE LOS CAMBIOS Y PERMUTAS**

**ARTÍCULO 55.-** Los trabajadores podrán cambiar de adscripción, cuando soliciten participar en la convocatoria abierta para concursar por una vacante de otra área, de acuerdo con lo establecido en la normatividad del escalafón señalado en la presente Ley.

**ARTÍCULO 56.-** Los trabajadores en general incluyendo a los de base, podrán ser cambiados de adscripción indistintamente en cualquier Dependencia Municipal por acuerdo entre los Titulares de las Dependencias informado al área de Recursos Humanos, sin perjuicio de la duración de la jornada de trabajo, categoría de escalafón y percepción de sueldo.

**ARTÍCULO 57.-** Existirá cambio de adscripción, por permuta de empleos entre trabajadores que tengan retribución equivalente de acuerdo con el catálogo de puestos y condiciones similares de promoción, siempre y cuando no se perjudiquen derechos de terceros y sea aprobado el cambio por el área correspondiente.

Se revocará la permuta, cuando en un lapso de treinta días después de efectuada se detecte que hubo alguna irregularidad por parte de los permutantes.

**ARTÍCULO 58.-** Se podrán convenir permutas temporales, por razones de enfermedad o causa de fuerza mayor, cumpliendo con las condiciones establecidas en esta Ley.

**ARTÍCULO 59.-** Para que se realicen los cambios y permutas deberá existir acuerdo de los jefes inmediatos y autorización del área correspondiente.

Para tal efecto deberá llenarse el formato respectivo, con objeto de que en ningún caso se perjudiquen las labores del propio Ayuntamiento ni los derechos del trabajador.

Los trabajadores que realicen permutas estarán sujetos a las condiciones del puesto que van a desempeñar.

**ARTÍCULO 60.-** Concedido un cambio de adscripción, el trabajador beneficiado no podrá promover otro si no ha pasado cuando menos un año, a partir de la fecha en que ejerza las funciones del nuevo puesto.

## **CAPÍTULO VII DEL ESCALAFÓN**

**ARTÍCULO 61.-** Se entiende por escalafón, al sistema organizado conforme a las bases establecidas en este Título para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores de base sindicalizados y no sindicalizados.

**ARTÍCULO 62.-** Son factores escalafonarios:

I. Los conocimientos teóricos, técnicos y prácticos que se requieren para el desempeño de una función o servicio;

II. La aptitud consistente en la suma de facultades físicas, técnicas e intelectuales, la iniciativa, dedicación al trabajo y eficiencia en el desempeño de una actividad determinada;

III. La antigüedad; y

IV. La disciplina y puntualidad.

**ARTÍCULO 63.-** El personal de las dependencias Municipales, será clasificado según sus categorías en los grupos que establezca el presupuesto de egresos, lo que deberá observarse en la aplicación del escalafón.

**ARTÍCULO 64.-** Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores que se encuentran ocupando puestos de nivel inferior a la línea de la vacante. En caso de no existir candidatos, se abrirá la convocatoria a los demás trabajadores.

**ARTÍCULO 65.-** Los Titulares darán a conocer al área correspondiente dentro de los tres días hábiles siguientes, la baja de un trabajador.

La administración determinará la necesidad de conservación de la plaza.

**ARTÍCULO 66.-** Para los efectos de esta Ley se constituirá una Comisión Mixta Permanente de Escalafón, integrada por dos representantes del Ayuntamiento y dos del Sindicato Titular; para el caso de empate en sus decisiones, decidirá el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla.

**ARTÍCULO 67.-** Al inicio de cada Administración Municipal, se convocará a que se integre la Comisión Mixta Permanente de Escalafón.

El Presidente Municipal al designar representantes en la Comisión dará aviso al Sindicato Titular, para que éste a su vez nombre y acredite a los representantes que le correspondan dentro del término de cinco días hábiles.

**ARTÍCULO 68.-** En los casos en que dentro del término a que se refiere el artículo anterior, el Sindicato Titular omita acreditar ante el Presidente Municipal el nombre de sus representantes, el titular del área correspondiente convocará y llevará acabo el procedimiento para cubrir las vacantes correspondientes, en términos de la presente Ley.

**ARTÍCULO 69.-** Integrada la Comisión Mixta Permanente de Escalafón con los representantes del Ayuntamiento y del Sindicato Titular, procederá a establecer los lineamientos para su actuación y lo relativo a los concursos, sin perjuicio de lo que establece la presente Ley.

**ARTÍCULO 70.-** Al surgir alguna vacante la Comisión Mixta de Escalafón convocará a un concurso entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior, mediante circulares o boletines que dejarán en los lugares visibles de las Dependencias Municipales. En caso de no existir candidatos, llevarán a cabo una convocatoria abierta.



**ARTÍCULO 71.-** Las convocatorias señalarán los requisitos, el término para presentar solicitud de participación en los concursos y la fecha en que éstos deban celebrarse, la que será en un lapso mínimo de cinco y máximo de siete días hábiles, así como el lugar y fecha en la que se darán a conocer los resultados.

**ARTÍCULO 72.-** En los concursos se procederá, de conformidad con los lineamientos que al efecto se expidan, a realizar una prueba práctica y una oral a los concursantes y a calificar los factores escalafonarios, tomándose en consideración los documentos, constancias o hechos que los comprueben.

**ARTÍCULO 73.-** La vacante se otorgará al trabajador que habiendo sido aprobado, tenga mayor tiempo en el trabajo desempeñado.

**ARTÍCULO 74.-** En el proceso de corrimiento escalafonario, la administración decidirá si el último puesto vacante se necesita cubrir.

**ARTÍCULO 75.-** Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses por licencia, no se moverá el escalafón y el Titular de la Dependencia en coordinación con el área de Recursos Humanos, nombrará y removerá libremente al empleado interino que la deba cubrir.

**ARTÍCULO 76.-** Las vacantes temporales mayores a seis meses serán ocupadas por riguroso escalafón, pero los trabajadores ascendidos serán nombrados en todo caso, con el carácter de provisionales, de tal manera que, si quien disfruta de licencia regresare al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador provisional correspondiente, dejará de prestar sus servicios, sin responsabilidad para el Ayuntamiento.

## **CAPÍTULO VIII DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**ARTÍCULO 77.-** Con el objeto de garantizar la salud e integridad física de los trabajadores, así como para prevenir y reducir las posibilidades de riesgos de trabajo, el Ayuntamiento mantendrá sus centros de trabajo con las necesarias condiciones higiénicas y proporcionará los elementos indispensables para tales fines.

Para lo anterior, se constituirá una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, la que estará integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del Ayuntamiento, quienes expedirán el reglamento correspondiente que deberá ser registrado en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla.

**ARTÍCULO 78.-** Los trabajadores tienen la obligación de avisar a sus jefes inmediatos y a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, las condiciones inseguras o riesgosas que observen en sus lugares de trabajo que pudieran originar accidentes o siniestros.

**ARTÍCULO 79.-** Los accidentes y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales, maternidad, jubilación, invalidez, vejez y muerte se regirán por las

disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y la legislación en materia de seguridad social que resulte aplicable, y en su caso, en términos de los convenios suscritos por el Ayuntamiento.

**ARTÍCULO 80.-** Los trabajadores al servicio del Ayuntamiento que sufran enfermedades no profesionales o generales, quedarán sujetos en cuanto a permisos o suspensión de actividades laborales en su trabajo, a la duración de las incapacidades que para tal efecto les expida el área médica correspondiente.

**ARTÍCULO 81.-** Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

**I.** Durante el periodo de embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

**II.** Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda, o en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo.

En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener los requisitos señalados en la Ley General de Salud.

**III.** Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior, se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

**IV.** En caso de adopción de un infante, disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;

**V.** En el periodo de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe el Ayuntamiento, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con éste, se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado;

**VI.** Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días;

**VII.** A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

**VIII.** A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales.

**ARTÍCULO 82.-** El derecho a la jubilación, estará regido por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley del Seguro Social y demás disposiciones legales aplicables.

**CAPÍTULO IX**  
**DE LA SUSPENSIÓN O TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**  
**ENTRE EL AYUNTAMIENTO Y SUS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 83.-** La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador, no significa el cese del mismo.

**ARTÍCULO 84.-** El trabajador que sea suspendido con carácter temporal, podrá serlo con goce o sin goce de sueldo o salario.

**ARTÍCULO 85.-** Son causas de suspensión temporal sin goce de sueldo:

**I.** Que el trabajador contraiga enfermedad general no proveniente de riesgo de trabajo.

En este caso estará sujeto a las prestaciones que hubiere en materia de seguridad social.

**II.** La prisión preventiva del trabajador;

**III.** Por sentencia dictada por autoridad judicial, que imponga pena corporal; y

**IV.** La consignación del trabajador ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla.

**ARTÍCULO 86.-** Ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa, señalada en ley.

Los trabajadores temporales concluirán la relación laboral con el Ayuntamiento una vez que concluya el término o la obra por el que fueron contratados.

**ARTÍCULO 87.-** El nombramiento de los trabajadores de base solo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para el Ayuntamiento, en los siguientes casos:

**I.** Por renuncia o convenio entre las partes;

**II.** Por muerte del trabajador;

**III.** Por la incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de las labores encomendadas;

**IV.** Por cumplir una pena privativa de la libertad en virtud de sentencia ejecutoriada, pronunciada por autoridad competente;

**V.** Por resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, en los siguientes casos:

- a)** Por abandono del empleo o del lugar de trabajo cuando las labores sean relativas al funcionamiento de máquinas o equipo, o que por ello ponga en peligro esos bienes o cause la suspensión o la prestación eficiente de un servicio público a la ciudadanía o servicio interno;
- b)** Cuando el trabajador incurra en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, insultos o malos tratos contra los Titulares, compañeros o contra los familiares de uno u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;
- c)** Cuando faltare a sus labores por más de tres días consecutivos o cinco días en total en el término de treinta días, sin causa justificada;
- d)** Por destruir o dañar intencionalmente o por negligencia, los instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo;
- e)** Por cometer actos inmorales o que atenten contra las buenas costumbres durante el trabajo, considerándose entre estos el hostigamiento u acoso sexual o laboral;
- f)** Por revelar asuntos de carácter secreto o reservado de los que tuviere conocimiento, con motivo de su trabajo;
- g)** Por comprometer por imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del lugar en que preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren;
- h)** Por desobedecer sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores;
- i)** Por concurrir o encontrarse en el trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de enervantes, estupefacientes o psicotrópicos, o de cualquiera otra sustancia que altere la conducta del trabajador; circunstancias que serán justificadas con el dictamen médico correspondiente;
- j)** Por falta de atención y buen trato al público cuando tuviere contacto directo con él, siempre y cuando esto estuviere debidamente acreditado;
- k)** Por ejecutar actos ilícitos en el desempeño del trabajo, o fuera de él, en perjuicio del patrimonio municipal; y
- l)** Por usar los bienes muebles o inmuebles o cualquier recurso material o financiero del Municipio de Puebla, para objeto o uso personal o distinto para el que estén destinados.

En los casos a que se refieren las fracciones anteriores, el trabajador que diere motivo para la terminación de los efectos del nombramiento, podrá ser suspendido con carácter temporal, sin percepción de sueldo, a juicio del Presidente Municipal o el Titular que tenga facultades, hasta en tanto el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla resuelva en definitiva su situación. Cuando el Presidente Municipal o el Titular que tenga

facultades lo estimaren conveniente, podrán remover al trabajador a oficina distinta, con percepción de las remuneraciones correspondientes y sin perjuicio de lo que en definitiva resuelva el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla.

Si el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla resuelve que fue justificada la suspensión o el cese, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos, ni podrá ser reinstalado bajo ninguna categoría de trabajador al servicio del Ayuntamiento.

En caso de que se considere injustificada la suspensión o el cese, el trabajador deberá ser reinstalado, cubriéndose los salarios correspondientes al tiempo de suspensión o cese.

**ARTÍCULO 88.-** En los casos de supresión de plazas debido a limitaciones presupuestales, desequilibrio económico o a causa de fuerza mayor, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les ubique en otra equivalente en categoría y sueldo a la suprimida, o bien se les indemnice con tres meses de sueldo.

En los casos de supresión de plazas originados por situaciones presupuestales, o por cambios de estructura orgánica municipal de trabajadores de confianza, únicamente tendrán derecho a que se les cubran las partes proporcionales de sus prestaciones de ley. Tal situación se hará respetando estrictamente la dignidad humana del trabajador.

## **CAPÍTULO X DE LA ORGANIZACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 89.-** El Sindicato es la asociación de trabajadores constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Únicamente los trabajadores de base tendrán derecho a organizarse colectivamente en algún Sindicato.

**ARTÍCULO 90.-** Los requisitos de constitución, estatutos y registro de un Sindicato serán los que establece esta Ley. El registro se hará ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, sin cuyo registro los Sindicatos carecerán de legitimidad para actuar.

**ARTÍCULO 91.-** Los trabajadores con nombramiento de base al servicio del Ayuntamiento del Municipio de Puebla, podrán formar parte de algún Sindicato o en su caso, en ejercicio de la libertad sindical, no formar parte de ninguno.

**ARTÍCULO 92.-** Los trabajadores de confianza no podrán formar parte del Sindicato.

Cuando los trabajadores de base soliciten licencia para desempeñar un puesto de confianza, quedarán suspendidos en todos sus derechos como tales, recuperándolos una vez que regresen a un puesto de base.

Los trabajadores de base podrán ser comisionados indistintamente en cualquier dependencia Municipal por acuerdo del Presidente Municipal, sin perjuicio de la duración de la jornada de trabajo, categoría de escalafón y percepción de sueldo. Cuando el

trabajador de base ocupe un cargo de confianza, sus derechos, regulados por esta Ley, quedarán suspendidos hasta por el término de la comisión que desempeñe, en cuyo caso el trabajador conservará su categoría de escalafón.

## **SECCIÓN I DE LOS SINDICATOS**

**ARTÍCULO 93.-** Para la constitución de un Sindicato, se requiere que lo formen veinte trabajadores o más en servicio activo, y cumpla con los requisitos que disponen sus estatutos y con los requisitos que señale esta Ley para su registro.

Los gastos que origine el funcionamiento del Sindicato, serán cubiertos por los miembros de éste.

**ARTÍCULO 94.-** Los Sindicatos serán registrados por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, a cuyo efecto remitirán a éste por duplicado, los documentos siguientes:

- I. El acta de asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por los directivos de la agrupación;
- II. Los estatutos que regirán el funcionamiento del Sindicato, con razón de la fecha en que hayan sido aprobados;
- III. Lista de los miembros que se encuentren afiliados al Sindicato, con expresión de su nombre, estado civil, edad, puesto que desempeña y salario o sueldo que percibe y la firma del trabajador;
- IV. Procedimiento para la elección de mesa directiva y número de miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta; y
- V. El acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada por los directivos de la agrupación.

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime convenientes, el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta Ley y la libre voluntad de los trabajadores para constituirse en Sindicato y afiliarse al mismo.

**ARTÍCULO 95.-** El Sindicato legalmente constituido tiene capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles;
- II. Adquirir bienes inmuebles, que se destinarán inmediata y directamente al objeto de su institución; y

**III.** Defender ante todas las autoridades los derechos que les corresponden.

Los Sindicatos representarán a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para intervenir directamente, cesando entonces la intervención del Sindicato.

**ARTÍCULO 96.-** El Ayuntamiento brindará las facilidades necesarias para que los trabajadores puedan retirarse de su centro de trabajo para asistir a asambleas sindicales con una hora de antelación a la celebración de la misma.

Para tal efecto el Sindicato deberá notificarlo por escrito al área de Recursos Humanos, con al menos setenta y dos horas de anticipación. En dicha notificación se incluirán los nombres de los trabajadores que deberán cubrir las guardias correspondientes para garantizar la prestación de los servicios públicos que por su naturaleza no puedan ser interrumpidos.

En el caso de que la asamblea sindical finalice dos horas antes de que concluya la jornada laboral, los trabajadores deberán regresar a su centro de trabajo para concluir el resto de la misma.

**ARTÍCULO 97.-** El registro del Sindicato se cancelará por disolución del mismo o por no reunir los requisitos a que se refiere esta Ley, la solicitud de cancelación podrá hacerse por cualquiera de sus agremiados.

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, para el caso de conflicto entre dos organizaciones que pretendan contar con la mayoría de los trabajadores, ordenará desde luego el recuento correspondiente y resolverá de plano sobre cuál es la organización que se quedará como titular de las Condiciones Generales de Trabajo.

**ARTÍCULO 98.-** El Ayuntamiento del Municipio de Puebla, no podrá aceptar en ningún caso la cláusula de exclusión. Cualquier pacto o convenio en contravención a lo dispuesto en este artículo será nulo.

**ARTÍCULO 99.-** Son obligaciones del Sindicato:

**I.** Proporcionar los informes que en cumplimiento de esta Ley, solicite el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla;

**II.** Comunicar al Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, dentro de los diez días naturales siguientes a cada elección, los cambios que ocurrieren en su directiva o en su comité ejecutivo, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran los estatutos;

**III.** Informar por lo menos cada tres meses a sus agremiados del estado que guardan las finanzas del Sindicato, y la aplicación de los recursos;

**IV.** Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, cuando les fuere solicitado; y

**V.** Facilitar la labor del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla en los conflictos que éste conozca, ya sean del Sindicato o de sus miembros, proporcionándole la cooperación que le requiera.

**ARTÍCULO 100.-** Queda prohibido a los Sindicatos:

**I.** Hacer propaganda de carácter religioso o político en los edificios o lugares de trabajo del Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

Tratándose de propaganda sindical, sólo podrá hacerse de manera respetuosa en los lugares autorizados o previamente determinados por la Autoridad Municipal.

**II.** Ejercer la función de comerciantes con fines de lucro;

**III.** Usar la violencia física o moral, contra trabajadores para obligarlos a que se sindicalicen;

**IV.** Incitar o fomentar la comisión de infracciones o actos delictuosos contra personas o propiedades; y

**V.** Agredir física o verbalmente a miembros de un Sindicato diverso.

**ARTÍCULO 101.-** Los trabajadores integrantes de un Sindicato podrán ser expulsados del mismo, observando las normas siguientes:

**I.** La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión;

**II.** El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos del Sindicato correspondiente;

**III.** La asamblea conocerá las pruebas que sirvan de base al procedimiento y aquellas que ofrezca el trabajador afectado; y

**IV.** La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos de los Sindicatos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso, con una votación de las dos terceras partes de los miembros presentes.

**ARTÍCULO 102.-** Todos los conflictos que se susciten entre Sindicatos, serán resueltos por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla.

**ARTÍCULO 103.-** Los Sindicatos se podrán disolver por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren, porque dejen de reunir los requisitos señalados por el artículo 94 y por resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, por no realizar las obligaciones establecidas en esta Ley.

**ARTÍCULO 104.-** En los casos de incumplimiento o violación a lo dispuesto por los artículos 99 y 100 de la presente Ley, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla podrá determinar la cancelación del registro de la Directiva o Comité Ejecutivo o del registro y reconocimiento del Sindicato, según corresponda.



## **SECCIÓN II DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 105.-** Las Condiciones Generales de Trabajo establecerán los aspectos siguientes:

- I. La intensidad y calidad del trabajo;
- II. Las medidas que deben adoptarse para prevenir los riesgos profesionales;
- III. Las medidas disciplinarias y la forma de aplicarlas;
- IV. Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos;
- V. Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas;
- VI. Las reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo; y
- VII. El pago de salario y de las prestaciones extralegales.

**ARTÍCULO 106.-** Las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el Presidente Municipal, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente.

Una vez fijadas las Condiciones Generales de Trabajo serán firmadas por el Presidente y Síndico Municipal, el Secretario del ramo administrativo y el representante del Sindicato Titular.

No será causal de emplazamiento a huelga, ni la firma, ni la revisión, ni modificaciones, ni los incrementos correspondientes de las Condiciones Generales de Trabajo.

**ARTÍCULO 107.-** El Presidente Municipal, Síndico Municipal, Secretario del ramo administrativo y el área de Recursos Humanos, tomando en cuenta los presupuestos correspondientes y las condiciones financieras del Ayuntamiento, escuchando al Sindicato, podrá modificar el contenido de las mismas, cuidando conservar en lo posible el nivel de vida de los trabajadores con salarios y prestaciones equitativas.

**ARTÍCULO 108.-** Cuando las prestaciones económicas que se proyecten incluir en las Condiciones Generales de Trabajo, signifiquen cargas relevantes al presupuesto correspondiente o impliquen compromisos económicos que se traduzcan en una afectación financiera importante para la Administración Pública Municipal, se requerirá la aprobación del Cabildo por la mayoría de sus integrantes.

## **SECCIÓN III**

## DE LA SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LABORES

**ARTÍCULO 109.-** Huelga es el derecho que tienen los trabajadores de base, coaligados en un Sindicato Titular para la suspensión temporal del trabajo en una o varias Dependencias del Ayuntamiento, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra en su favor esta Ley, entendiéndose por violación general y sistemática la permanente actitud de desconocer los derechos establecidos en esta Ley a los trabajadores al servicio del Ayuntamiento.

**ARTÍCULO 110.-** La huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores de base por el tiempo que dure, pero sin terminar ni extinguir los efectos del propio nombramiento y deberá limitarse al solo acto de la suspensión del trabajo.

**ARTÍCULO 111.-** Los actos de violencia física o moral sobre el personal o sobre los bienes o propiedades del Ayuntamiento del Municipio de Puebla, tendrán como consecuencia que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del mismo, declare ilícita la huelga y los trabajadores responsables serán sancionados conforme a lo establecido en esta Ley, y demás ordenamientos jurídicos aplicables, en su caso.

**ARTÍCULO 112.-** Para declarar una huelga se requiere:

I. Que se violen de manera general y sistemática los derechos establecidos en esta Ley; y

II. Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de base.

**ARTÍCULO 113.-** Antes de suspenderse las labores, el Sindicato a través de su representación deberá presentar al Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, el pliego en el que mencionen las violaciones generales y sistemáticas de los derechos establecidos en esta Ley a todos los trabajadores, con la copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga, el listado que contenga la propuesta del personal de emergencia para continuar prestando los servicios públicos esenciales y no afectar los intereses de la ciudadanía.

El Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla una vez recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al representante del Ayuntamiento, para que conteste o resuelva en el plazo de diez días naturales, a partir de la notificación.

**ARTÍCULO 114.-** El Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, decidirá dentro de un término de setenta y dos horas computado desde la hora en que se reciba copia del escrito, acordando si el planteamiento de huelga es legal o ilegal, según se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos anteriores. Si resuelve que el planteamiento de huelga es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes, siendo obligatorio la presencia de éstas, en las audiencias de avenimiento.

**ARTÍCULO 115.-** Si la declaración del planteamiento de huelga es considerada legal por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla y si ha transcurrido el plazo de diez días naturales a que se refiere el párrafo segundo del artículo 113 de esta Ley, y no se

hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores previo el cumplimiento de las correspondientes guardias podrán suspender las labores.

**ARTÍCULO 116.-** Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los diez días naturales del emplazamiento, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, declarará que no existe estado de huelga, fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden sus labores, apercibiéndoles que de no hacerlo, será considerado como causa justificada de cese sin responsabilidad para el Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

**ARTÍCULO 117.-** Si el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, resuelve que el planteamiento de huelga es ilegal, prevendrá a los trabajadores que en caso de suspender sus labores, el acto será considerado como causa justificada de cese y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión.

**ARTÍCULO 118.-** Si el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla resuelve que la huelga es ilegal, quedarán cesados por este solo hecho, sin responsabilidad para el Ayuntamiento, los trabajadores que hubieren suspendido sus labores.

**ARTÍCULO 119.-** La huelga será declarada ilegal y delictuosa, cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas y propiedades del Ayuntamiento.

**ARTÍCULO 120.-** En tanto no se declare ilegal o terminado un estado de huelga, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla y las autoridades deberán respetar los derechos que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías y prestándoles el auxilio que soliciten.

**ARTÍCULO 121.-** La huelga terminará:

- I. Por mutuo consentimiento de las partes en conflicto;
- II. Por resolución de la Asamblea de trabajadores, tomada por acuerdo de la mayoría de los mismos;
- III. Por declaración de ilegalidad hecha por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla; y
- IV. Por laudo emitido por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, cuando la mayoría de los trabajadores soliciten expresamente someter el conflicto a su consideración o arbitraje.

**ARTÍCULO 122.-** Al resolverse que el emplazamiento a huelga es legal, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, a petición del Ayuntamiento del Municipio de Puebla 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 continuidad y calidad de la prestación de los servicios públicos, la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la seguridad o salud pública y daños irreparables al patrimonio del Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

Para los efectos de los emplazamientos a huelga, los trescientos sesenta y cinco días del año serán hábiles, así como las veinticuatro horas de cada uno.

### **TÍTULO III DEL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL MUNICIPIO DE PUEBLA**

#### **CAPÍTULO I DE LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO**

**ARTÍCULO 123.-** El Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla es un Órgano Colegiado, que se integrará por tres Magistrados: uno que representa al Ayuntamiento designado por el Presidente Municipal; otro que representa a los trabajadores designado por el Sindicato mayoritario y uno que actúa como Presidente, que será designado de común acuerdo por los dos Magistrados señalados.

En caso de que transcurran ocho días naturales sin que logren ponerse de acuerdo, el nombramiento del Presidente recaerá en el Cabildo a propuesta del Presidente Municipal.

También se nombrará un Secretario General de Acuerdos, designado por voto mayoritario de los Magistrados.

**ARTÍCULO 124.-** Para la designación de nuevos representantes por vacante, se seguirá el procedimiento del artículo anterior.

Las ausencias temporales de los Magistrados, serán cubiertas por el Secretario General de Acuerdos.

**ARTÍCULO 125.-** El Magistrado Presidente y el Secretario General de Acuerdos del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, durarán en su cargo el tiempo que dure la Administración Municipal y podrán ser removidos por faltas graves en el ejercicio de sus funciones o por haber cometido un delito doloso del orden común.

Los Magistrados representantes del Ayuntamiento y de los trabajadores, podrán ser removidos libremente por quienes los designaron y durarán en su cargo el tiempo que dure la Administración Municipal.

Las percepciones de los Magistrados, del Secretario General de Acuerdos, las del personal auxiliar del Tribunal y los gastos que origine su funcionamiento, será a cargo de la partida que se les asigne en el presupuesto anual de egresos.

**ARTÍCULO 126.-** Para ser Magistrado del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, se requiere:

I. Ser ciudadano mexicano en pleno goce de sus derechos civiles, con una residencia mínima en el Estado de cinco años anteriores a la fecha de su designación;

II. Ser mayor de treinta años;

III. Ser de reconocida honestidad y probidad; y

IV. El Magistrado Presidente como el Magistrado representante del Ayuntamiento, deberán poseer título profesional de licenciado en derecho, y con experiencia acreditable en materia laboral.

El Magistrado Representante de los trabajadores deberá haber laborado para el Ayuntamiento en un lapso no menor de tres años ininterrumpidos.

**ARTÍCULO 127.-** Además de los Magistrados y el Secretario General de Acuerdos, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla contará con el personal administrativo que sea necesario para atender el volumen de los asuntos de su competencia y los que autorice el presupuesto anual de egresos. Dichos trabajadores estarán sujetos a esta Ley; pero los conflictos que se susciten entre el Tribunal y sus trabajadores serán resueltos por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

**ARTÍCULO 128.-** El Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, tendrá las facultades siguientes:

I. Ejercer la representación legal del Tribunal;

II. Dirigir la administración del mismo;

III. Presidir las sesiones del pleno;

IV. Cuidar el orden y disciplina del personal del Tribunal y conceder las licencias, que de acuerdo con la ley le sean solicitadas;

V. Asignar los expedientes al proyectista;

VI. Vigilar que se cumplan los laudos dictados por el Tribunal;

VII. Rendir los informes relativos a los amparos que se interpongan en contra de los laudos y las resoluciones dictadas por el Tribunal;

VIII. Llevar la correspondencia del Tribunal;

IX. Revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes;

X. Cumplir y girar los exhortos a las diversas autoridades laborales; y

XI. Las demás que le confieran las leyes.

**ARTÍCULO 129.-** Los demás representantes del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, tendrán las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Asistir diariamente a las labores del mismo;
- II. Intervenir legalmente en los asuntos que sean de la competencia del mismo;
- III. Informar al Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, de las deficiencias que se observen en el funcionamiento del mismo y sugerir las medidas correspondientes; y
- IV. Las demás que les confiera la normatividad aplicable.

**ARTÍCULO 130.-** El Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, por mayoría de sus integrantes nombrará, removerá o suspenderá al personal jurídico y administrativo en términos de esta Ley.

El personal jurídico y administrativo del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, tendrá las facultades y atribuciones específicas que determina esta Ley.

**ARTÍCULO 131.-** El Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, será competente para:

- I. Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias del Ayuntamiento y sus trabajadores;
- II. Conocer de los conflictos colectivos que se susciten entre el Sindicato y el Ayuntamiento;
- III. Conocer de los conflictos que se susciten entre los miembros del Sindicato;
- IV. Llevar a cabo el registro Sindical, para los efectos de otorgar la toma de nota correspondiente;
- V. Determinar el Sindicato que tiene mayoría, para ser titular de las Condiciones Generales de Trabajo;
- VI. Conocer de los conflictos sindicales o inter sindicales;
- VII. Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo que se establezcan por la Administración; y
- VIII. Efectuar el registro de los reglamentos de seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento, así como de los estatutos de los Sindicatos.

**CAPÍTULO II**  
**DEL PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN**  
**Y ARBITRAJE DEL MUNICIPIO DE PUEBLA**

**ARTÍCULO 132.-** Son partes en los procesos laborales las personas físicas y el Ayuntamiento a través de sus representantes, que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

**ARTÍCULO 133.-** Las personas físicas y el Ayuntamiento, que puedan ser afectados por la resolución que se pronuncie en un conflicto laboral, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo o ser llamados a juicio por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, hasta antes del cierre de instrucción.

**ARTÍCULO 134.-** Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física podrá hacerlo con carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos sin necesidad de ser ratificada ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, igualmente lo puede hacer por comparecencia ante la propia autoridad.

**ARTÍCULO 135.-** El Ayuntamiento y los Titulares de las dependencias, podrán hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio.

**ARTÍCULO 136.-** Los representantes de los Sindicatos acreditarán su personalidad, mediante la constancia de su registro ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla.

**ARTÍCULO 137.-** Los términos comenzarán a correr al día siguiente al en que surta sus efectos la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento. En ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, salvo disposición contraria a la ley.

**ARTÍCULO 138.-** Cuando para la práctica de un acto procesal o realización de un derecho no tenga fijado un término determinado, éste será el de tres días hábiles. Para computar los términos, los meses se regularán por treinta días naturales; y los días hábiles se considerarán de veinticuatro horas naturales, contando de las cero horas a las veinticuatro horas, salvo disposición contraria en esta Ley.

**ARTÍCULO 139.-** Las partes en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio en el lugar de residencia del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, para oír y recibir notificaciones; si no lo hacen, las subsecuentes notificaciones aún las de carácter personal, se harán por estrados. Asimismo, deberán señalar el domicilio en el que deba hacerse la primera notificación al Ayuntamiento del Municipio de Puebla, contra quien promuevan.

**ARTÍCULO 140.-** Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

- I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicta en el mismo;
- II. La resolución en la que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla se declare incompetente;

- III. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;
- IV. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;
- V. El auto que cite a absolver posiciones;
- VI. La resolución que se dé a conocer a los terceros extraños al juicio;
- VII. El laudo;
- VIII. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;
- IX. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones; y
- X. El auto en el que se formule requerimiento o se decrete un apercibimiento, a alguna de las partes.

**ARTÍCULO 141.-** La primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes:

- I. El Secretario en funciones de actuario o el funcionario que designe para ello, se cerciorará de que la persona o el representante del Ayuntamiento del Municipio de Puebla que deba ser notificado, habita, trabaja o tiene su domicilio en el edificio o local señalado en autos para hacer las notificaciones;
- II. Si está presente el representante legal del Ayuntamiento del Municipio de Puebla, el actuario notificará el auto o acuerdo, entregando copia del mismo, asegurándose el actuario de que la persona con quien entiende la diligencia es representante legal de aquél;
- III. Si no se encuentra el representante legal, se le dejará citatorio con la persona que se encuentre presente para que lo espere el día siguiente, a una hora determinada;
- IV. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante legal, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en el edificio; y
- V. Si en el edificio o domicilio designado para hacer la notificación se negare el representante legal o la persona con quien se entienda la diligencia a recibir la misma, éste se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma adjuntando una copia de la resolución.

En todos los casos a que se refiere este artículo, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoya.

**ARTÍCULO 142.-** Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente:



I. Las personales el día y hora que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario señalada en esta Ley; y

II. Por estrados, al día siguiente al de su publicación en el lugar previamente establecido por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla.

Las notificaciones deben hacerse en días y horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas por lo menos, del día y hora en que deba realizarse la diligencia; salvo disposición en contrario establecida en esta Ley.

**ARTÍCULO 143.-** Tan pronto se reciba la primera promoción relativa a un conflicto, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla convocará dentro de las veinticuatro horas siguientes a los Magistrados Representantes, los que calificarán de inmediato su procedencia y ordenarán que se corra traslado a la parte demandada, con copia simple de la demanda para que produzca su contestación.

**ARTÍCULO 144.-** El procedimiento ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, no requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes, por lo que se estará a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 145.-** El procedimiento se reducirá a la presentación de la demanda respectiva, que deberá hacerse por escrito o verbalmente en comparecencia; la contestación se hará de igual forma y celebrada la audiencia de conciliación sin que se avengan las partes, se recibirán las pruebas y alegatos.

Cuando a juicio del propio Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla se requiera la práctica de otras diligencias, se ordenará que se lleven a cabo, y una vez desahogadas se dictará el laudo.

**ARTÍCULO 146.-** Las actuaciones se efectuarán con la asistencia de los Magistrados que integren el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla y serán válidas con la concurrencia de dos de ellos. Sus resoluciones se dictarán por mayoría de votos y serán autorizadas por el Secretario General de Acuerdos.

La ausencia de los Magistrados representantes a dos audiencias consecutivas en un mismo conflicto, facultan al Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla y Secretario General de Acuerdos a proveer lo conducente, sin que pueda objetarse la legitimidad de las resoluciones que pronuncien.

**ARTÍCULO 147.-** La demanda deberá contener:

I. Nombre y domicilio del promovente;

II. Nombre y domicilio oficial del demandado;

III. Objeto de la demanda;

IV. Una relación de los hechos;

**V.** La indicación del lugar en que pueden obtenerse las pruebas que el promovente no pudiese aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que se funde su demanda y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin; y

**VI.** Firma autógrafa de quien promueve.

A la demanda, acompañará las pruebas de que disponga.

**ARTÍCULO 148.-** La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de quince días hábiles contados a partir del día siguiente de la fecha de su notificación, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda y ofrecer las pruebas en los términos de la fracción V del artículo precedente.

**ARTÍCULO 149.-** Cuando el demandado no conteste la demanda dentro del término concedido, se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

**ARTÍCULO 150.-** El Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, una vez recibida la contestación de la demanda o transcurrido el plazo para contestarla, citará a la Audiencia de Conciliación, ofrecimiento y desahogo de pruebas, en la que ordenará la práctica de las diligencias que fueren necesarias.

**ARTÍCULO 151.-** El día y hora de la Audiencia de Conciliación, se procurará avenir a las partes; de fracasar la conciliación, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla calificará las pruebas admitiendo las que estime procedentes y desechando aquellas que resulten notoriamente improcedentes, contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con el conflicto. Acto continuo se señalará el orden de su desahogo, en la forma y términos que el Tribunal estime oportuno; tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando se agoten en el mismo acto.

**ARTÍCULO 152.-** En la Audiencia solo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a hechos supervinientes, en cuyo caso se dará vista a la contraparte, o que tengan por objeto probar las tachas contra testigos o se trate de la confesional, siempre y cuando se ofrezca antes de cerrarse la Audiencia.

**ARTÍCULO 153.-** Las partes podrán comparecer acompañadas de los asesores que a su interés convengan y en el caso de ser varios, nombrarán un representante común.

**ARTÍCULO 154.-** El Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, apreciará las pruebas en conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación. Debiendo expresar en su laudo las consideraciones debidamente fundadas y motivadas en que base su decisión.

**ARTÍCULO 155.-** Antes de pronunciar el laudo, los Magistrados representantes podrán solicitar mayor información para mejor proveer, en cuyo caso el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla acordará la práctica de las diligencias necesarias. El laudo deberá pronunciarse en un término máximo de veinte días hábiles a partir de la fecha en que se agote el procedimiento.

**ARTÍCULO 156.-** Si de la demanda o durante la secuela del procedimiento resultare, a juicio del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla su incompetencia, la declarará de oficio.

**ARTÍCULO 157.-** La caducidad se producirá cuando cualquiera que sea el estado que guarde el conflicto, no se haya efectuado algún acto procesal o promoción durante un término mayor de noventa días naturales, así sea con el fin de pedir que se dicte el laudo.

No operará la caducidad aun cuando el término transcurra, por el desahogo de diligencias que deban practicarse fuera del local del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, o por estar pendiente de recibirse informes o copias certificadas que hayan sido solicitadas.

A petición de parte interesada o de oficio, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, declarará la caducidad.

**ARTÍCULO 158.-** Los incidentes que se susciten con motivo de la personalidad de las partes o de sus representantes, de la competencia del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, del interés de un tercero, de nulidad de actuaciones u otros motivos, serán resueltos de plano.

**ARTÍCULO 159.-** El Magistrado Presidente será responsable de conducir la buena marcha administrativa del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla. Por tal motivo, podrá sancionar los incumplimientos de sus trabajadores de la siguiente forma:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación por escrito;
- c) Suspensión hasta por ocho días sin goce de sueldo; o
- d) Cese de los efectos del nombramiento.

**ARTÍCULO 160.-** Con el objeto de mantener el orden y respeto durante el desarrollo de los actos y audiencias que se celebren, el Magistrado Presidente podrá:

- a) Imponer multa hasta por cincuenta días de salario mínimo general vigente en el Estado de Puebla, quien lo ejecutará a través de la Tesorería Municipal mediante el procedimiento de ejecución respectivo; y
- b) Suspender la Audiencia o solicitar el auxilio de la fuerza pública para restablecer el orden en sus instalaciones.

**ARTÍCULO 161.-** Queda prohibido tanto a los trabajadores como a cualquier usuario que utilice los servicios del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, colocar o repartir propaganda política, religiosa o sindical dentro de las instalaciones del mismo.

**ARTÍCULO 162.-** Los miembros del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla no podrán ser recusados.

### **CAPÍTULO III DE LOS MEDIOS DE APREMIO Y DE LA EJECUCIÓN DE LOS LAUDOS**

**ARTÍCULO 163.-** Una vez que sea dictado el laudo por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, y éste cause ejecutoria, previa certificación del Secretario, corresponde al Presidente dar cumplimiento integral al mismo, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la fecha en que sea declarado ejecutoriado, haciendo uso de las medidas de apremio y demás facultades otorgadas por la ley para el efecto.

**ARTÍCULO 164.-** Realizados los trámites del artículo anterior, a petición de la parte que obtuvo laudo favorable, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla dictará auto de requerimiento y embargo.

**ARTÍCULO 165.-** Si la parte demandada se niega a cumplir con el laudo, tratándose de reinstalación, se procederá a dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y se condenará al Ayuntamiento a indemnizar a éste, con el importe de tres meses de salario y el pago de veinte días por año, además condenará al pago de los salarios vencidos máximo por el periodo de un año.

**ARTÍCULO 166.-** Si el trabajador se niega a aceptar el laudo que condena a la reinstalación, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, a petición de la parte demandada, fijará al trabajador un término no mayor de quince días naturales para que se incorpore al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad alguna para el Ayuntamiento.

**ARTÍCULO 167.-** Si el Ayuntamiento condenado al pago de prestaciones pecuniarias, se niega a realizar el mismo, el Secretario en funciones de actuario o el personal que habilite para tal efecto, procederá a embargar bienes del mismo siempre que éstos no sean indispensables para prestar los servicios públicos a que está obligado.

**ARTÍCULO 168.-** En el cumplimiento de los laudos dictados por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, las partes pueden convenir las modalidades de su cumplimiento, las cuales deberán ser aprobadas por la autoridad laboral.

**ARTÍCULO 169.-** La manifiesta oposición de quien deba dar cumplimiento a un laudo ejecutoriado y a quien se haya hecho efectiva una medida de apremio, podrá dar lugar a la queja correspondiente ante la Contraloría Municipal, para que proceda de acuerdo con sus facultades.

### **CAPÍTULO IV DE LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES**

**ARTÍCULO 170.-** Se tramitarán conforme a las disposiciones de este Capítulo, todos aquellos asuntos que por mandato de la ley o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, sin que se encuentre promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre las partes.

**ARTÍCULO 171.-** A petición y por escrito del trabajador, Sindicato o Ayuntamiento, se podrá solicitar la intervención del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, acordará dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes respecto de lo solicitado y en su caso, se señalará día y hora para llevar a cabo las diligencias y actuaciones necesarias.

**ARTÍCULO 172.-** Cuando las partes lleguen a un convenio, liquidación o terminación de la relación laboral fuera de juicio, podrán concurrir ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, solicitando su aprobación y ratificación, misma que deberá ser proveída por la autoridad siempre y cuando no exista renuncia de derechos del trabajador, para cuyo efecto los comparecientes se identificarán a satisfacción de aquélla.

## **CAPÍTULO V DE LA PRESCRIPCIÓN**

**ARTÍCULO 173.-** Las acciones que nazcan de esta Ley, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes.

**ARTÍCULO 174.-** Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los trabajadores para ejercer el derecho escalafonario correspondiente a ocupar en forma definitiva la plaza que haya quedado vacante, por accidente o por enfermedad de su titular, contando el plazo a partir de la fecha en que concluya la incapacidad;

II. En caso de despido o suspensión injustificada, las acciones para exigir la reinstalación en su empleo o la indemnización que la ley concede, contados a partir del momento en que sea despedido;

III. En caso de supresión de plazas, las acciones de los trabajadores, para que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de ley;

IV. La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a los trabajadores, dicho término empezará a correr a partir de que sean conocidas las causas.

**ARTÍCULO 175.-** Prescriben en seis meses las acciones para ejecutar los laudos que dicte el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla.

**ARTÍCULO 176.-** Prescriben en dos años:

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad, provenientes de riesgos o enfermedades profesionales sufridas; y
- II. Las acciones de las personas dependientes económicamente de los trabajadores fallecidos, con motivo de un riesgo profesional o no profesional realizado, para reclamar la indemnización correspondiente.

La prescripción corre, respectivamente desde el momento en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo, desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla o aprobado el convenio elevado a dicha categoría.

**ARTÍCULO 177.-** La prescripción no puede comenzar, ni correr en los casos siguientes:

- I. Contra los incapacitados mentales, sino cuando haya sido discernida la tutela correspondiente, conforme a la ley; y
- II. Durante el tiempo que el trabajador se encuentre privado de su libertad, por estar sujeto a prisión preventiva o ejecutando una sentencia impuesta dentro de un procedimiento penal.

**ARTÍCULO 178.-** La prescripción se interrumpe:

- I. Por la sola presentación de la demanda ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla; y
- II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción, reconoce el derecho de aquélla contra de quien prescribe, por escrito o por hechos indudables.

**ARTÍCULO 179.-** Para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el término de treinta días naturales. El primer día se contará completo, aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea inhábil no se tendrá por completa la prescripción, sino cumplido el primer día hábil siguiente.

## **T R A N S I T O R I O S**

**PRIMERO.-** La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

**SEGUNDO.-** Se abroga la Ley de los Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento del Municipio de Puebla, publicada en el Periódico Oficial del Estado el día treinta y uno de marzo de mil novecientos setenta y ocho.

**TERCERO.-** Se derogan todas las disposiciones que se opongan a la presente Ley.

**EL GOBERNADOR**, hará publicar y cumplir la presente disposición. Dada en el Palacio del Poder Legislativo, en la Cuatro Veces Heroica Puebla de Zaragoza, a los seis días del mes de diciembre de dos mil trece.- Diputado Presidente.- GERARDO MEJÍA RAMÍREZ.- Rúbrica.- Diputado Vicepresidente.- ENRIQUE NACER HERNÁNDEZ.- Rúbrica.- Diputado Secretario.- JORGE LUIS BLANCARTE MORALES.- Rúbrica.- Diputado Secretario.- ERIC COTOÑETO CARMONA.- Rúbrica.

Por lo tanto mando se imprima, publique y circule para sus efectos. Dado en el Palacio del Poder Ejecutivo, en la Cuatro Veces Heroica Puebla de Zaragoza, a los diez días del mes de diciembre de dos mil trece.- El Gobernador Constitucional del Estado.- **C. RAFAEL MORENO VALLE ROSAS.**- Rúbrica.- El Secretario General de Gobierno.- **C. LUIS MALDONADO VENEGAS.**- Rúbrica.