



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

NÚMERO DE ASUNTO  
925

## INICIATIVA CON CARÁCTER DE DECRETO

A fin de expedir la Ley Estatal del Trabajo para los Empleados Municipales del Estado de Chihuahua.

**PRESENTADA POR:** Dip. Román Alcántar Alvídrez (MORENA).

**LEÍDA POR:** Dip. Román Alcántar Alvídrez (MORENA).

**FECHA DE PRESENTACIÓN:** 28 de mayo de 2019.

---

**TRÁMITE:** Se turna a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, y de Desarrollo Municipal y Fortalecimiento del Federalismo.

**FECHA DE TURNO:** 30 de mayo de 2019.



H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE CHIHUAHUA

## **H. CONGRESO DEL ESTADO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.**

### **PRESENTE. –**

Quien Suscribe, Dip. Román Alcántar Alvidrez, en mi carácter de integrante del Grupo Parlamentario de MORENA, y con fundamento en los artículos 64, fracción I de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, 167 fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado, así como en los artículos 75 y 76 del Reglamento Interior y de Prácticas Parlamentarias del Poder Legislativo me permito proponer a esta Legislatura, el siguiente proyecto de Iniciativa con carácter de Decreto por el que se expide la **Ley Estatal del Trabajo para los Empleados Municipales del Estado de Chihuahua**, ante esta sexagésima sexta Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Chihuahua, con todo respeto procedo a manifestar:

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:**

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

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

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la 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. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.”

México ha sido considerado como uno de los pioneros en el reconocimiento de los derechos laborales, pues la Constitución de 1917 es considerada como la primera a nivel mundial en incorporar como derechos fundamentales los de la clase trabajadora. Aunque, en principio, estas disposiciones sirvieron para proteger a los trabajadores ordinarios frente a los patrones, dejándose de lado, la protección a los trabajadores del Estado, pues se conservaron algunas disposiciones en la materia, de épocas de la colonia.

Desde entonces han existido diversos criterios entre juristas, para tratar de justificar la regulación obrero patronal entre el Estado y sus trabajadores, donde algunos sostenían que esta relación más que pertenecer al ámbito laboral, pertenece al derecho administrativo, donde al pertenecer al derecho público: “es la voluntad del poder publico la que prevalece; es ella la que hace comenzar esa relación con el nombramiento y es también ella la que le pone fin.”

En los últimos años se ha tratado de superar, los rezagos, lagunas, y omisiones en la materia, pero aún falta para lograr la igualdad de condiciones en los trabajadores, regular las relaciones de poder y sobre todo dar seguridad y estabilidad al trabajador.

Si bien en el artículo 123 de la Constitución Política de nuestro país, señala que es facultad del Congreso de la Unión legislar en la materia, las relaciones del Estado y de los Poderes de la Unión con sus trabajadores, es un apartado especial que se regula de forma diferente y adecuada a cada estado o dependencia en su caso.

Así bien, tenemos por ejemplo un Código Administrativo Estatal, que regula las relaciones de trabajo de nuestro Estado Chihuahua con sus trabajadores, este código entro en vigor desde el año de 1974, pero aun con todo este tiempo transcurrido parece ser que olvidamos algo; los trabajadores al servicio del municipio.

Es importante, que, en la teoría y la legislación, desarrollemos plenamente la relación laboral entre los Municipios y sus trabajadores, pues solo de esta manera podremos lograr que las funciones del mismo, se cumplan a cabalidad.

Ahora bien, el derecho al trabajo, y a servirse de sus frutos para mejorar el nivel de vida y para conseguir la satisfacción de las necesidades primordiales, es un derecho humano, por lo tanto, debemos hacer lo que este a nuestro alcance para perfeccionar la normatividad estatal y hacer que este derecho tenga la protección necesaria.

Compañeros, la presente iniciativa no es un capricho del suscrito, es la exigencia de los trabajadores municipales de nuestro Estado, que por años se han organizado, ya que se sienten vulnerables, olvidados. Ellos ven cristalizada su lucha por la seguridad y estabilidad laboral en esta iniciativa, pues durante años han estado trabajando para que esta sea una realidad, una que nos los deje a merced de los presidentes municipales y sus equipos de trabajo, o los mismos sindicatos, una ley que pueda proteger sus derechos de manera clara, concisa y homogénea a lo largo de todo el Estado, no puede ser posible que existan diversas regulaciones para este personal que es indispensable para el funcionamiento de los municipios, debemos garantizar las condiciones mínimas aceptables, para que dignificar la labor de los trabajadores de los municipios del Estado de Chihuahua.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en lo dispuesto en los artículos invocados en el proemio, someto a consideración el siguiente proyecto de Iniciativa con carácter de:

## **DECRETO**

**ARTÍCULO ÚNICO;** Se expide la Ley Estatal del Trabajo para los Empleado Municipales del Estado de Chihuahua, para quedar redactada de la siguiente manera;

**“LEY ESTATAL DEL TRABAJO PARA LOS EMPEADOS MUNICIPALES DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.”**

### **TITULO PRIMERO**

#### **PRINCIPIOS GENERALES**

##### **CAPÍTULO I**

**Artículo 1.-** La presente Ley es de observancia general en todo el Estado de Chihuahua y rige las relaciones de trabajo entre los Ayuntamientos y sus servidores, entendiéndose entre la Presidencias municipales y todos sus trabajadores.

**Artículo 2.-** Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y empleadores.

**Artículo 3.-** Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca prestaciones menores.

**Artículo 4.-** Se conservaran y respetaran todas las disposiciones que favorezcan a los trabajadores y que estén contenidas en los Contratos Colectivos, Convenios y condiciones Generales de Trabajo, antes y después de promulgada esta Ley.

**Artículo 5.-** Será complemento de esta Ley la Federal del Trabajo y el Código Administrativo del Estado.

**Artículo 6.-** Servidor Público Municipal es toda persona que presta al Ayuntamiento, así como a las empresas descentralizadas de esta y a las Presidencias Seccionales, un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud del nombramiento que le fue expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

**Artículo 7.-** Los trabajadores municipales se dividen en tres grupos:

I.- Trabajadores de base;

II.- Funcionarios y empleados de confianza; y

III.- Trabajadores eventuales y extraordinarios.

a) Son trabajadores de base los no incluidos dentro del grupo de funcionarios y empleados de confianza, y que por ello, no podrán ser cesados o despedidos, sino por causas que esta Ley establece.

Así mismo se consideran trabajadores de base los que reuniendo los requisitos anteriores perciban sueldo con cargo a una partida de presupuesto y los de lista de raya con antigüedad mayor de seis meses.

b) Son funcionarios y empleados de confianza de las Presidencias Municipales:

I.- El Secretario de las Presidencias.

II.- El Oficial Mayor.

III.- El Tesorero.

IV.- Los directores generales y los subdirectores.

V.- Los jefes de departamento y oficinas.

VI.- Los abogados y asesores.

VII.- Los empleados de los Tribunales Arbitrales.

VIII.- Los inspectores.

IX.- Los cajeros de oficinas receptoras.

X.- Los agentes de Seguridad Pública.

**XI.-** Los Directores de Pensiones Municipales.

**XII.-** Los comisionados especiales.

**XIII.-** Las personas que en carácter de confianza firmen un contrato.

c) Son trabajadores eventuales y extraordinarios, aquellos cuyos servicios se contraten transitoriamente, cuyos sueldos se pagan por lista de raya o contrato que especifique tal carácter y los interinos que cubran vacantes temporales de trabajadores de base.

## **CAPITULO II**

### **DERECHOS Y OBLIGACIONES INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES**

**Artículo 8.-** Los trabajadores de los municipios prestarán siempre sus servicios mediante nombramiento expedido por el Oficial Mayor, o la persona que está autorizada para tal efecto, excepto cuando se trate de trabajos eventuales, temporales, para obra o tiempo determinado en cuyo caso el nombramiento será sustituido por la lista de raya correspondiente.

**Artículo 9.-** Tendrán capacidad legal para aceptar un nombramiento, para recibir el sueldo correspondiente y para ejercer las acciones derivadas de la presente ley los menores de edad de uno y otro sexo que hayan cumplido 16 años de edad.

**Artículo 10.-** Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores aun cuando las admitieran expresamente:

- a) Las que estipules una jornada mayor de la permitida por lo ley.
- b) Las que fijen labores peligrosas o insalubres para las mujeres y los menores de 18 años o establezcan para ellos un horario nocturno.
- c) Las que estipulen un jornada inhumana notoriamente excesiva o peligrosa para la vida y salud del trabajador.
- d) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para el pago de los sueldos.

**Artículo 11.-** Los nombramiento de los trabajadores deberán contener además de nombre y puesto:

- I.- El servicio o servicios que deben prestar los trabajadores con la mayor precisión posible.
- II.- El carácter de ser: interino, definitivo, por tiempo fijo o para obra determinada, de trabajador de base sindicalizado o de confianza.
- III.- El sueldo, honorario y asignación que habrá de percibir el trabajador.

IV.- El lugar o lugares en que debe prestar sus servicios.

**Artículo 12.-** Las actuaciones, certificaciones y aplicaciones de la presente ley no causaran impuesto alguno.

**Artículo 13.-** La aceptación de un nombramiento obliga al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al cargo o empleo correspondiente.

**Artículo 14.-** En ningún caso el cambio de funcionarios públicos de cualquier nivel afectara a los trabajadores de base correspondientes.

**Artículo 15.-** Todos los trabajadores de base serán sindicalizados a excepción de los de confianza y eventuales o temporales que aparezcan en la lista de raya.

### **CAPITULO III**

#### **DE LAS HORAS DE TRABAJO Y LOS DESCANSOS LEGALES**

**Artículo 16.-** Para los efectos de esta ley, es trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, el nocturno entre las veinte y las seis horas, jornada mixta la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna siempre que el período nocturno sea menos de tres horas y media, pues si comprende más de tres horas y media se reputara jornada nocturna.

**Artículo 17.-** La duración máxima de la jornada de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas, la nocturna de siete horas.

**Artículo 18.-** Cuando necesariamente aumente en casos excepcionales la duración de la jornada de trabajo, se calificará como extraordinario y se cubrirá el pago correspondiente.

**Artículo 19.-** La jornada normal de los trabajadores municipales será de las nueve a las quince horas, salvo en el caso en que convengan lo contrario la Presidencia y el Sindicato.

**Artículo 20.-** Por cada cinco días de trabajo se disfrutara de dos días de descanso con goce de sueldo, procurando que sean estos, sábado y domingo.

**Artículo 21.-** Las mujeres disfrutaran de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

**Artículo 22.-** Serán días de descanso obligatorio los que señala la Ley Federal del Trabajo, más los que por contrato, reglamento o convenio tengan los trabajadores ya establecidos con la Presidencia.

**Artículo 23.-** Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones de diez días cada uno en fecha que se señalen al efecto, pero en todo caso se dejarán guardias para la

tramitación de los asuntos urgentes para los que utilizarán de preferencia aquellos que no tengan derecho a vacaciones.

Cuando por cualquier motivo un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, disfrutará de ellas durante los siguientes diez días a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en periodos de vacaciones tendrán derechos a doble pago de sueldos.

Las labores que por su naturaleza requieran una atención consecutiva las veinticuatro horas del día serán desempeñadas en tres turnos sin percibir mayor salario que el especificado en el presupuesto respectivo, quedando comprendidos en este artículo los trabajadores veladores y los policías.

## **CAPITULO IV DE LOS SALARIOS**

**Artículo 24.-** Los pagos deberán efectuarse en el lugar en el que los trabajadores presten sus servicios y con moneda de curso legal o en cheque fácilmente cobrable, salvo en casos que por razones se justifique, el trabajador podrá solicitar que el pago se lo radiquen en otro lugar o por órdenes del Tribunal Arbitral.

**Artículo 25.-** Los salarios, honorarios o compensaciones de los trabajadores del Municipio no son susceptibles de embargos, deducciones, descuentos, retenciones salvo en los casos siguientes:

- a) Por orden de un Juez y por causa de alimentos.
- b) Por adeudos con el municipio por concepto de errores o pérdidas.
- c) Por pago de cuotas ordinarias o extraordinarias al Sindicato.

**Artículo 26.-** Las horas extras de trabajo se pagaran dobles y serán triples de nueve horas de trabajo en adelante en el plazo de una semana.

**Artículo 27.-** Los días de descanso semanal y los obligatorios así como de vacaciones, los trabajadores recibirán salario íntegro, en caso de vacaciones lo recibirán anticipadamente junto con la prima al disfrute de estas.

**Artículo 28.-** Se dará preferencia sobre cualquier erogación al pago de los salarios de los trabajadores al servicio del Municipio.

**Artículo 29.-** Los trabajadores del Municipio que sean imposibilitados para trabajar, disfrutará de licencia con goce de sueldo por el tiempo que dura la incapacidad expedida por un médico, en el caso de existir el Instituto de Pensiones, serán las

incapacidades que extienda esta Institución las que valgan al caso; y si ocurre el fallecimiento del trabajador recibirán sus deudos las cantidad equivalente a dos meses de salario para los gastos funerarios independientemente de los derechos que correspondan a los familiares por indemnización y prerrogativas que otorguen los contratos colectivos, reglamento o convenios que existan en cada municipio.

## **CAPÍTULO V**

### **DE LAS OBLIGACIONES DE LA AUTORIDAD MUNICIPAL**

**Artículo 30.-** Son obligaciones de la Presidencia Municipal y del Ayuntamiento:

I.- Preferir en igualdad de condiciones a los trabajadores sindicalizados de los que no lo son; a los que hubieren prestado sus servicios satisfactoriamente con anterioridad; a los más antiguos; a los que acrediten tener más derecho de acuerdo con el escalafón respectivo siempre que estén agremiados.

Para efectos de la disposición anterior en cada uno de los departamento se formara un escalafón de acuerdo con la antigüedad de los trabajadores que presten sus servicio en el, los ascensos se harán tomando en cuenta la antigüedad y capacidad así como la opinión del sindicato en su caso.

En cuanto a los trabajadores técnicos así como aquellos que requieran de título, será el jefe del departamento o el secretario titular el que resuelva tanto la base como el ascenso cuando este ocurra.

El trabajador de base podrá ascender a un puesto de confianza, mientras conserve esta categoría se congelaran sus derechos que tuviere como sindicalizado, los que recobraría una vez que termine o renuncie al puesto de confianza y quien lo cubra mientras tenga el encargo de confianza será un trabajador provisional que al regreso del de base se correrá el escalafón como estaba inicialmente.

Las vacantes que ocurran dentro de un departamento se pondrán del conocimiento del sindicato y de todos los trabajadores para que ejerzan, los de puesto inferior, el derecho de ascenso.

II.- Proporcionar a los trabajadores las facilidades indispensables o créditos para la adquisición de viviendas cómodas e higiénicas según la capacidad de cada de cada trabajador, pagos que serán descontados por medio de nómina.

III.- Cumplir con todos los servicios de higiene y seguridad, prevención de accidentes a los que están obligados los patrones.

**IV.-** Proporcionar gratuitamente al trabajador todos los servicios médicos y farmacéuticos de manera permanente y a sus dependientes, en caso de que no estén afiliados a alguna institución de servicios médicos como en el Instituto de Pensiones o alguna otra.

**V.-** Cubrir las indemnizaciones por despido injustificado o justificado, por los accidentes que sufran los trabajadores, riesgos de trabajo, incapacidades permanentes totales o parciales sufridos en el desempeño de su trabajo y las enfermedades profesionales.

**VI.-** Proporcionar a los trabajadores los útiles y herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo.

**VII.-** Establecer los cursos necesarios de capacitación en todos los niveles para el mejor desempeño de las actividades en todos los departamentos.

**VIII.-** Proporcionar, en la medida de las posibilidades económicas, cantidades de dinero para el fomento del deporte a través del encargado del sindicato para estos fines.

**IX.-** Conceder licencia con goce de sueldo a los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato según el número de trabajadores que agrupe y lo que se convenga con cada Presidencia Municipal, con el objeto de que desempeñen fielmente su encargo.

**X.-** Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos siempre que se ajusten a los términos de esta ley.

## **CAPÍTULO VI**

### **DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

**Artículo 31.-** Son obligaciones de los trabajadores:

**I.-** Desempeñar sus labores con eficiencia sujetándose a la dirección de sus jefes inmediatos y ejecutarlas con intensidad, cuidado y esmero apropiado en la forma, tiempo y lugar convenido.

**II.-** Observar buenas costumbres y conductas durante el servicio.

**III.-** Cumplir con las obligaciones que le impone el reglamento de trabajo respectivo.

**IV.-** Guardar reserva en los asuntos que tenga conocimiento por su trabajo.

**V.-** Evitar actos que pongan en riesgo la seguridad propia y de sus compañeros.

VI.- Asistir puntualmente a su trabajo.

VII.- Substraerse a propagandas de toda clase durante las horas de labores.

## **CAPÍTULO VII**

### **DE LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO**

**Artículo 32.-** La suspensión de los efectos del nombramiento de un empleado del municipio no significa el cese del trabajador. Son causas de suspensión temporal las siguientes:

I.- Las circunstancias de que el trabajador contraiga una enfermedad contagiosa que signifique un peligro para las personas que trabajen con él.

II.- La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia ejecutoriada y solo que el Tribunal Arbitral los disponga operará el cese del trabajador por tratarse de delitos en contra del mismo Municipio o del Estado o de los bienes de estos.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO**

**Artículo 33.-** Ningún trabajador del Municipio podrá ser cesado, rescindido su contrato o despedido sin justa causa, en consecuencia el nombramiento de dichos trabajadores solo cesara de surtir sus efectos sin responsabilidad para el Municipio en los siguientes casos:

I.- Por renuncia o abandono del empleo.

II.- Por concluir el contrato o la obra para el cual se extendió el nombramiento.

III.- Por muerte del trabajador.

IV.- Por incapacidad física o mental del trabajador aplicándose en este caso lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo;

V.- Por resolución inapelable del Tribunal de Arbitraje en los siguientes casos:

a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias y malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

- b) Cuando faltare por más de tres días injustificadamente a su trabajo, dentro de un período de treinta días;
- c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinarias, instrumentos o herramientas, materias primas y demás efectos relacionados con su trabajo.
- d) Por cometer actos inmorales durante las horas de trabajo.
- e) Por revelar asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento por motivo de su trabajo.
- f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios, o de las personas que ahí se encuentren.
- g) Por no obedecer sistemática o injustificadamente las ordenes que reciba de sus superiores.
- h) Por concurrir habitualmente en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.
- i) Por falta comprobada de incumplimiento del contrato de trabajo.

En los casos a que se refiere esta fracción, el trabajador que diere motivo para la terminación de los efectos del nombramiento, podrá ser suspendido desde luego en su trabajo, si con ello estuviere conforme la Directiva del Sindicato a que perteneciere, pero si no fuera así, se podrá ordenar su remoción a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal de Arbitraje.

## TÍTULO SEGUNDO

### DE LA ORGANIZACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO

#### CAPÍTULO I

#### DE LOS SINDICATOS

**Artículo 34.-** Los sindicatos son la asociación de los trabajadores al servicio del municipio, constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

**Artículo 35.-** En cada Ayuntamiento o municipio se reconocerá la existencia de un sindicato, en caso de que concurren dos o más, solo se reconocerá al mayoritario, no admitiéndose en consecuencia la existencia de sindicatos minoritarios.

**Artículo 36.-** Todos los asuntos individuales o colectivos se tratarán a través de la representación sindical, consecuentemente nadie podrá tratar los conflictos individualmente con la autoridad municipal.

**Artículo 37.-** Las agrupaciones sindicales podrán constituirse en federación si así lo deciden sus respectivos dirigentes de cada municipio y se conformarán por lo menos con diez sindicatos municipales. Su reconocimiento estará sujeto a las mismas condiciones que los sindicatos.

**Artículo 38.-** Todos los trabajadores de base tendrán derecho a formar parte del sindicato; pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso no podrán dejar de formar parte de él en ningún caso, salvo que fueren expulsados, respetando los mecanismos estatutarios y legales establecidos para estos casos.

**Artículo 39.-** Los trabajadores de confianza, los eventuales y los extraordinarios no podrán formar parte del sindicato, y si los primeros pertenecieran a éste por haber sido trabajadores de base, quedarán en suspenso todas las obligaciones y derechos sindicales mientras desempeñen el cargo de confianza.

**Artículo 40.-** El sindicato de trabajadores a que se contrae este Código será registrado por el Tribunal de Arbitraje correspondiente, a cuyo efecto remitirá a éste, por duplicado, los siguientes documentos:

- I.- El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por el Secretario o Secretaria General, el o la de Organización u él o la de Actas y Acuerdos.
- II.- Los estatutos del sindicato aprobados en términos de ley;
- III.- El acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada de aquélla;
- IV.- Una lista o padrón del número de miembros de que se componga el sindicato, con expresión del nombre de cada miembro, estado civil, edad, empleo que desempeñe, antigüedad en el puesto, domicilio del centro de trabajo o nombre del taller u oficina donde preste sus servicios y el nombre del municipio correspondiente.

El Tribunal de Arbitraje, al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces la existencia de otra asociación sindical dentro de la unidad burocrática de que se trate o que la peticionaria cuenta con la mayoría de los trabajadores de esa unidad, y procederá, en su caso, al registro. De no tener dos solicitudes otorgará de inmediato y de pleno derecho el registro al solicitante, si

el tribunal no acordare en un término de 48 horas partir de su solicitud, se tendrá por registrado el sindicato automáticamente.

**Artículo 41.-** El registro de los sindicatos se cancelará en caso de disolución de los mismos, decretado por las dos terceras partes de su miembros activos.

**Artículo 42.-** Los trabajadores solo podrán ser expulsados de la organización sindical por la mayoría de asambleístas y por razones graves de traición o fraude conforme los estatutos, previo juicio en asamblea extraordinaria en donde se escuche al acusado o a quien nombre su defensor; una vez expulsado perderá todos los derechos sindicales que otorgue esta ley.

**Artículo 43.-** Queda prohibida la reelección en los sindicatos municipales si no es producto del voto directo, universal y secreto de la mayoría de sus agremiados.

**Artículo 44.-** Son obligaciones de los sindicatos:

- I.- Proporcionar los informes que en cumplimiento de esta Ley solicite el Tribunal de Arbitraje respectivo.
- II.- Comunicar al mismo Tribunal dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurrieren en su comité ejecutivo y comisiones, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran los estatutos;
- III.- Facilitar la labor del Tribunal de Arbitraje en todo lo que fuere necesario, realizando los trabajos que el propio Tribunal le encomiende, relacionados con conflictos del sindicato o de sus miembros, que se ventilen ante el Tribunal;
- IV.- Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal de Arbitraje, cuando así le fuere solicitado por el trabajador o la misma autoridad.
- V.- Presentar un informe anual de actividades por Secretaria ante la Asamblea y certificado por la Comisión de Vigilancia, Honor y justicia de cada organización sindical.

**Artículo 45.-** Queda prohibido a los sindicatos:

- I.- Hacer propaganda de carácter religioso;
- II.- Obligar a sus afiliados a votar en la elecciones constitucionales por determinado partido político o candidato.
- III.- Ejercer la función de comerciante;

- IV.- Usar de la violencia con los trabajadores libres, para obligarlos a que se sindicalicen;
- V.- Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades.

**Artículo 46.-** La directiva de los sindicatos será responsable con estos y respecto de terceras personas, en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el derecho común.

**Artículo 47.-** Los actos realizados por la directiva del sindicato obligan a estos civilmente, siempre que hayan obrado dentro de sus facultades.

**Artículo 48.-** Los sindicatos podrán disolverse:

- I. Porque haya transcurrido el término de duración fijado en el acta constitutiva o en los estatutos;
- II. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran.

**Artículo 49.-** La federación de sindicatos municipales se regirá por sus propios estatutos, y en lo conducente por las disposiciones relativas a los sindicatos. En ningún caso podrá decretarse la expulsión de un sindicato de la federación.

**Artículo 50.-** Todos los conflictos que surjan entre el Municipio y el sindicato, serán resueltos por el Tribunal de Arbitral.

**Artículo 51.-** Las remuneraciones que se paguen a los empleados del sindicato y, en general, los gastos que origine el funcionamiento de éste, serán cubiertos en todo caso por los miembros del mismo.

## **CAPÍTULO II**

### **DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.**

**Artículo 52.-** Las condiciones generales de trabajo se fijaran en los reglamentos interiores, no se trata de las condiciones económicas que se fijan en el contrato, convenio o reglamento general; el reglamento interior se refiere a la norma que determinara: las horas de labores, intensidad y calidad del trabajo, horas de entrada y salida o la instalación de relojes checadores u otros mecanismos de control interno, cuestiones de seguridad para evitar accidentes, exámenes médicos periódicos y demás normas que garanticen la eficiencia en el trabajo.

**Artículo 53.-** En caso de que el sindicato objetare substancialmente cualquiera de

las condiciones fijadas por los reglamentos, podrá ocurrir ante el Tribunal de Arbitraje, que resolverá en definitiva.

### **CAPÍTULO III**

#### **DE LAS HUELGAS**

**Artículo 54.-** La huelga es la suspensión temporal de labores como resultado de una coalición de trabajadores en la forma y términos que esta Ley establece.

**Artículo 55.-** Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de un municipio, de suspender las labores, de acuerdo con los requisitos que establece la ley, al no ser satisfechas sus demandas por la autoridad municipal.

**Artículo 56.-** La huelga puede ser general o parcial.

**Artículo 57.-** La huelga general es la que se implementa según el emplazamiento en todas las dependencias, departamentos e instalaciones, en todos los centros de trabajo de un municipio.

**Artículo 58.-** La huelga parcial es aquella que no se refiera a todos los centros de trabajo.

**Artículo 59.-** La huelga general solo podrá motivarse por cualquiera de las siguientes causas:

- a) Por falta de pago de salarios consecutivos correspondientes a un mes de trabajo, salvo el caso de fuerza mayor que calificará el Tribunal de Arbitraje.
- b) Porque la política general de la Administración comprobada con hechos, sea contraria a los derechos fundamentales que esta Ley concede a los trabajadores, debiendo en tal caso hacer la comprobación respectiva el propio Tribunal.
- c) Por desconocimiento oficial del Tribunal de Arbitraje o porque se le pongan graves obstáculos para el ejercicio imparcial de sus atribuciones.
- d) Por violaciones al contrato colectivo del trabajo y en su caso el convenio o reglamento que fije las condiciones generales de trabajo.
- e) Porque se haga presión para frustrar una huelga parcial.
- f) Por solidaridad con otra huelga general del sindicato que pertenezca a la misma federación de sindicatos municipales.

**Artículo 60.-** La huelga parcial se emplazara por las siguientes causas:

- a) Violaciones frecuentemente repetidas a las disposiciones de esta Ley.
- b) Negativa sistemática para comparecer ante el Tribunal de Arbitral.
- c) Desobediencia a las resoluciones del mismo Tribunal.
- d) Agresiones sistemáticas contra el sindicato por el jefe del departamento o sus representantes.

**Artículo 61.-** La huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores al servicio del Municipio por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento.

**Artículo 62.-** La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión de trabajo. Los actos violentos de los huelguistas contra las propiedades o las personas, sujetarán a sus autores a las responsabilidades penales o civiles consiguientes, perdiendo su calidad de trabajadores al servicio del Municipio y por consecuencia, todos los derechos contenidos en esta Ley.

#### **CAPÍTULO IV**

#### **DEL PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE HUELGAS Y DE LA INTERVENCIÓN DE LOS RESPECTIVOS TRIBUNALES DE ARBITRAJE**

**Artículo 63.-** Para declarar una huelga se requiere:

- I. Que sea motivada por alguna o algunas de las causas señaladas en los artículos 59 y 60;
- II. Que sea declarada por mayoría absoluta de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, del departamento o de la presidencia que se trate.

**Artículo 64.-** Antes de suspender las labores, los trabajadores deberán:

- I. Formular por escrito sus peticiones a la Presidencia Municipal o ante el funcionario o funcionarios de quienes depende la concesión de las mismas, fijando un plazo no menor de diez días para que se resuelvan y expresando el día y la hora en que deberá comenzar la suspensión de labores en caso de no ser satisfechas.

**Artículo 65.-** Se enviará copia del pliego petitorio, con fecha y hora de la huelga al Tribunal Arbitral, para que este investigue si se apega a los establecido en los articulo 59 y 60 de esta Ley y por lo tanto la califique de legal, de no apegarse a estas disposiciones será ilegal, el Tribunal cuenta con 48 horas a partir de haber recibido la solicitud con el pliego para calificarla y desde luego citar a las partes a la junta de advenimiento o conciliación.

**Artículo 66.-** Si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal, esta no podrá realizarse, pero si los trabajadores suspenden labores aun con ese dictamen, entonces los trabajadores tendrán 24 horas para reanudar labores, en caso contrario cesara la responsabilidad para la Presidencia con todos los desobedientes.

**Artículo 67.-** También será ilegal la huelga que estalle antes de la hora señalada o efectué actos violentos para hacerla efectiva o si se lleva a cabo el recuento y resulta minoría de huelguistas, con las consecuencias del articulo 66.

**Artículo 68.-** En tanto que no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, el Tribunal y las autoridades, deberán respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten.

**Artículo 69.-** La huelga terminará:

- I.- Por avenencia entre las partes en conflicto;
- II.- Por resolución de la asamblea de los trabajadores, con asistencia legal, tomada en acuerdo de la mayoría;
- III.- Porque le Tribunal la declare ilegal o inexistente;
- IV.- Por laudo del Tribunal promovido por alguna de las partes, fundados en derecho.

**Artículo 70.-** Al resolverse legal la huelga, el Tribunal, a petición de la Presidencia y tomando en cuenta sus pruebas, fijara el número de trabajadores y los puestos que no podrán suspender por razones de emergencia, de necesidad urgente o de salud pública y estos continuaran laborando.

## TÍTULO TERCERO

### DE LOS RIESGOS Y LA ENFERMEDADES PROFESIONALES

#### CAPÍTULO I

## DE LOS RIEGOS PROFESIONALES

**Artículo 71.-** Los riesgos profesionales que sufran los trabajadores municipales, se regirán por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, pero las licencias que con este motivo se concedan, serán con goce de sueldo íntegro en los casos en que esta ley concede, igual prerrogativas tratándose de enfermedades no profesionales.

**Artículo 72.-** Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de concurrir a sus labores, en los siguientes términos:

- I. A los empleados que tengan menos de un año de servicios se les podrán conceder licencias por enfermedad no profesional, hasta por veinte días con goce de sueldo íntegro, hasta treinta días más con medio sueldo y hasta sesenta días más sin goce de sueldo;
- II. A los que tengan de uno a cinco años de servicios, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro, hasta sesenta días con medio sueldo y hasta noventa días sin sueldo;
- III. A los que tengan de cinco a diez años de servicios, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro, hasta noventa días con medio sueldo y hasta ciento veinte días sin sueldo;
- IV. A los que tengan de diez años de servicios en adelante, hasta noventa días con goce de sueldo íntegro, hasta ciento veinte días con medio sueldo y hasta ciento ochenta días sin sueldo.

Los cómputos de antigüedad deberán hacerse por servicios continuados, estos se realizarán por el Departamento de Personal con asistencia del representante del sindicato.

## TITULO CUARTO DE LAS PRESCRIPCIONES

**Artículo 73.-** Las acciones que nazcan de esta Ley, del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores de base y de los acuerdos y convenios que fijen las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes.

**Artículo 74.-** Prescribirán en un mes:

- I. Las acciones para pedir la nulidad de la aceptación de un nombramiento hecho por error, contando el término a partir del momento en que el error sea conocido;
- II. Las acciones de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado por accidente o por enfermedad contando el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo;
- III. Las acciones de los funcionarios para suspender a los trabajadores por causas justificadas y para disciplinar las faltas de éstos, contando el plazo desde el momento en que se dé causa para la separación o de que sean conocidas las faltas.

**Artículo 75.-** Prescriben en dos meses las acciones para exigir la indemnización que esta Ley concede por despido injustificado, o para demandar la reinstalación en el puesto del que fue separado, a partir del momento de la separación.

**Artículo 76.-** Prescriben en dos años:

- I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;
- II.- Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo;
- III.- Las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal de Arbitraje;

Los plazos para deducir las acciones anteriores, correrán desde el momento en que se determine la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída, desde la fecha de la muerte del trabajador o desde que el Tribunal haya dictado resolución definitiva.

**Artículo 77.-** La prescripción no puede comenzar ni correr: Contra los incapacitados mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley, a menos que la prescripción hubiere comenzado contra sus causantes.

**Artículo 78.-** Las prescripciones se interrumpen:

- I.- Por la sola presentación de la demanda respectiva ante el Tribunal Arbitral;
- II.- Por promoción hecha en los términos de esta Ley ante las autoridades de quienes depende el trabajador;

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

**Artículo 79.-** Para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que les correspondan; el primer día se contará completo aun cuando no lo sea, y cuando sea feriado no se tendrá por completa la prescripción, sino cumplido el primero útil siguiente y se contará la prescripción siempre al día siguiente de la acción de que se trate.

## TÍTULO QUINTO

### DE LOS TRIBUNALES ARBITRALES PARA LOS TRABAJADORES DE LOS MUNICIPIOS

#### CAPÍTULO I

##### DE LA INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL

**Artículo 80.-** El tribunal arbitral para los trabajadores del municipio deberá ser colegiado y lo integran: un representante del gobierno municipal, un representante de los trabajadores designado por el sindicato, y un tercero que será el presidente y que se nombrará de común acuerdo entre la presidencia y el sindicato.

**Artículo 81.-** En cada municipio existirá un tribunal de arbitraje, accidental o permanente para resolver los conflictos de trabajador individuales o colectivos; los tribunales accidentales se formaran de la misma manera que los permanentes, pero se constituirán en los primeros quince días en que surja el problema y/o a solicitud de alguna de las partes en conflicto y se disolverá cuando se dicte laudo que de por terminado el problema.

**Artículo 82.-** En caso de que ocurran vacantes o de que se hiciere necesario aumentar el número de los miembros del Tribunal, para la designación de los nuevos representantes se seguirá el procedimiento indicado en el artículo 80.

**Artículo 83.-** Los representantes del tribunal del arbitraje duraran en funciones tres años, todos ellos conjunta o separadamente, podrán ser removidos por haber cometido delito grave del orden común o federal.

Los representantes del municipio y del sindicato ante el tribunal arbitral, podrán ser removidos libremente por quienes los designaron.

**Artículo 84.-** Para ser miembro del Tribunal se requiere:

- I. Ser mexicano en pleno goce de sus derechos civiles;

- II. Ser mayor de veinte años;
- III. No haber sido condenado por delitos contra la propiedad o sentenciado a sufrir pena mayor de un año de prisión por cualquiera otra clase de delito.

**Artículo 85.-** Los miembros del tribunal de arbitraje contarán, para el funcionamiento normal de este, con el personal que se requiera y que sea indispensable para desarrollar todas las diligencias propias del tribunal.

## **CAPÍTULO II**

### **DE LA COMPETENCIA DE LOS TRIBUNALES DE ARBITRAJE PARA LOS TRABAJADORES MUNICIPALES**

**Artículo 86.-** Los tribunales serán competentes para reconocer y conocer los conflictos de trabajo individuales que surjan entre los funcionarios del municipio y los trabajadores, de base, de confianza, temporales o de lista de raya.

**Artículo 87.-** Igualmente para conocer y resolver los conflictos colectivos que surjan entre las organizaciones sindicales y el municipio.

**Artículo 88.-** También será competente para llevar a cabo el registro de los sindicatos y la cancelación de estos registros y;

**Artículo 89.-** Para registrar, en su caso la federación, y para declararla disuelta.

**Artículo 90.-** Para calificar las huelgas que sean emplazadas, conforme lo señalado en esta ley.

## **CAPÍTULO III**

### **EL PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL**

**Artículo 91.-** El procedimiento para resolver todas las controversias que se sometan al tribunal arbitral para los trabajadores del municipio, se reducirá a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia, a la respuesta que se dé en igual forma y a una sola audiencia en la que se presentarán las pruebas y alegatos de las partes y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del Tribunal se requiera la práctica de diligencias posteriores, en cuyo caso se ordenará se lleven a cabo, y, una vez efectuadas, se dictará la resolución que corresponda.

**Artículo 92.-** La demanda deberá contener:

- I.- Nombre y domicilio del demandante.

II.- Nombre y domicilio del demandado.

III.- Objeto de la demanda.

IV.- Relación detallada de los hechos y;

V.- La indicación del lugar en que pueda obtenerse las pruebas que el demandante no pudiera aportar directamente y tengan por objeto la verificación de los hechos en que se funde la demanda y las diligencias que con este mismo fin se solicite se han practicadas por el tribunal.

A la demanda deberá acompañarse las pruebas de que dispone el actor y los documentos que acrediten la personalidad del representante, en su caso.

**Artículo 93.-** La contestación de la demanda deberá reunir los mismos requisitos que ésta, y será presentada en un término que no exceda de tres días contados a partir de su notificación; apercibiéndose a la demandada de que de no hacerlo, la demanda se dará por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

**Artículo 94.-** El Tribunal inmediatamente que reciba la contestación de la demanda, o una vez transcurrido el plazo para contestarla, en un término no exceda de cinco días ordenarán la práctica de las diligencias que fueren necesarias y citará a las partes y a los testigos para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

**Artículo 95.-** Los trabajadores deberán comparecer por sí o por medio de sus representantes ante el Tribunal. Cuando sean demandados y no comparezcan en ninguna de las formas prescritas, se tendrá probada la acción enderezada en su contra, salvo que comprueben su imposibilidad física para hacerlo.

**Artículo 96.-** Los funcionarios municipales podrán hacerse representar por medio de apoderados, que acrediten ese carácter mediante simple oficio.

**Artículo 97.-** Los Secretarios Generales, de trabajo o el de Conflictos de los Sindicatos, podrán tener carácter de asesores de los trabajadores ante el Tribunal, o en su defecto, nombrar al o los apoderados que acrediten ese carácter mediante oficio de la Directiva del Sindicato o de la federación a la que pertenezcan.

**Artículo 98.-** El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación y resolverán los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada.

**Artículo 99.-** Cualquier incidente que se suscite con motivo de la personalidad de las partes o de sus representantes, de la competencia del Tribunal, del interés de terceros sobre la nulidad de actuaciones u otros motivos análogos, será resuelto de plano, de acuerdo con los principios a que se refiere el artículo anterior.

**Artículo 100.-** Las notificaciones se harán personalmente a los interesados por los actuarios del Tribunal o mediante oficio enviado con acuse de recibo.

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

**Artículo 101.-** El Tribunal sancionará las faltas de respeto que se le cometan ya sea por escrito o en cualquier otra forma. Las sanciones consistirán en amonestaciones o multa. Esta no excederá de \$100.00 tratándose de trabajadores, ni de \$1000.00 tratándose de funcionarios.

**Artículo 102.-** Toda compulsión de documentos deberá hacerse a costa del interesado.

**Artículo 103.-** Los miembros del Tribunal o de las Juntas Arbitrales no podrán ser recusados.

**Artículo 104.-** Las resoluciones dictadas por el Tribunal serán cumplidas desde luego por las autoridades correspondientes. Las Tesorerías Generales se atenderán a ellas para ordenar los pagos de sueldos, indemnizaciones y demás que se deriven de las mismas resoluciones.

**Artículo 105.-** Las autoridades están obligadas a prestar auxilio al Tribunal para hacer respetar sus resoluciones cuando fueren requeridas para ello.

## TÍTULO SEXTO

### DE LAS SANCIONES POR INFRACCIONES A ESTA LEY Y POR DESOBEDIENCIA A LAS RESOLUCIONES DEL TRIBUNALES ARBITRALES

**Artículo 106.-** Las infracciones a la presente ley, y la desobediencia a las resoluciones del Tribunal se sancionarán:

- I. Con multa hasta de \$10, 000.00 que impondrá discrecionalmente el Tribunal;
- II. Con destitución de empleo sin responsabilidad para el Municipio.

## ARTÍCULOS TRANSITORIOS

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

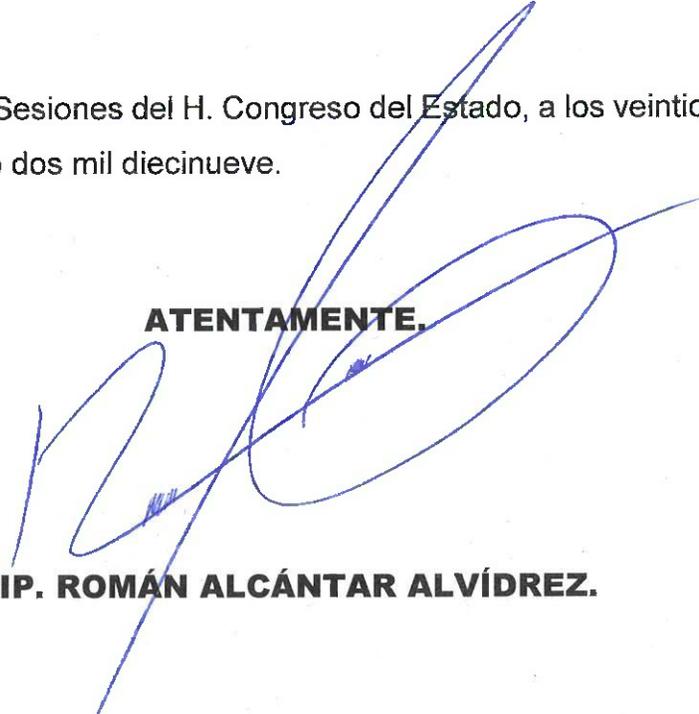
**SEGUNDO.-** Los trabajadores de los municipios podrán organizarse en sindicatos, lo más pronto posible a partir de la publicación de la presente ley.

**TERCERO.-** Los Tribunales Arbitrales se integrarán, dentro de los treinta días siguientes a partir de la entrada en vigor del presente decreto.

**CUARTO.-** Todas las prerrogativas de la Ley Federal del Trabajo y de los contratos, convenios y reglamentos existentes que concedan a los trabajadores y que no estén contempladas o superadas por la presente ley, se entenderán concedidas a los trabajadores de los Municipios del Estado de Chihuahua que cuenten con esos instrumentos legales.

Dado en el Salón de Sesiones del H. Congreso del Estado, a los veintiocho días del mes de mayo del año dos mil diecinueve.

**ATENTAMENTE.**



**DIP. ROMÁN ALCÁNTAR ALVÍDREZ.**