

# LA RESCISIÓN LABORAL, EL LAUDO LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS JURÍDICAS

---

# CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

---

➤ **Artículo 123.-** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. (REFORMADO, D.O.F. 18 DE JUNIO DE 2008) El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

**A.-**

**B.-** Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:)

**I.-** La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

**II.-** Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro

**III.-** Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

**IV.-** 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 y en la ley.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en las entidades federativas.

A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

---

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

**VII.-** La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

**VIII.-** 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;

**IX .- (SIC).- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.**

**En caso de separación injustificada 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 o a la indemnización de ley;**

---

X.- Los trabajadores 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 este artículo les consagra;

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- a).- Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- b).- En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
- c).- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.
- d).- Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
- e).- Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.
- f).- Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

**XII.-** Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última

---

**XIII.-** Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, las entidades federativas y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.

Las autoridades federales, de las entidades federativas y municipales, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social. El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones;

**XIII bis.-** El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus Unidad General de Asuntos Jurídicos 16 relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado

**XIV.-** 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.

---

# LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TITULO PRIMERO- Principios Generales



- **Artículo 8o.-** Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.
- 

### *Concepto de Trabajo.*

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

- **Artículo 9o.-** La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

# TITULO SEGUNDO

## RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 20.- Se entiende 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. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.



➤ Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley.
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convenga el trabajador y el patrón y
- X. La designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta Ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delictual.

---

➤ Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.

## CAPITULO II

### DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

---

Artículo 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Artículo 36.- El señalamiento de un obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

---

➤ **Artículo 37.-** El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los caso siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

➤ **Artículo 39.-** Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

---

➤ **Artículo 39-A.** En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

---

➤ **Artículo 39-B.** Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

**Artículo 39-C.** La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.

**Artículo 39-D.** Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables. Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.

**Artículo 39-E.** Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

- 
- **Artículo 39-F.** Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

---



---

# CAPITULO III

SUSPENSIÓN DE LOS AFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.



➤ Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes
- VII. La Falta (sic DOF 04-06-2019) de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador;
- VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, y
- IX. La licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social.

➤ **Artículo 42 Bis.** En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

---

➤ **Artículo 43.** La suspensión a que se refiere el artículo 42 surtirá efectos:

I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de quince días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo;

III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años;

IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses;

V. En el caso de la fracción VIII, desde la fecha de conclusión de la temporada, hasta el inicio de la siguiente.

# CAPITULO IV

---

## RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

- **Artículo 46.-** El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

➤ Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.


La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.


---

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO,  
REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123  
CONSTITUCIONAL.

Artículo 2o.- Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo los órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación.



Artículo 3o.- Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.



Artículo 4o.- Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base.



Artículo 6o.- Son trabajadores de base: Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

Artículo 7o.- Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el Artículo 5o., la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

Artículo 8o.- Quedan excluidos del régimen de esta ley los Trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o.; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

Artículo 9o.- Los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por el titular de la dependencia oyendo al sindicato

➤ **Artículo 12.-** Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.

**Artículo 13.-** Los menores de edad que tengan más de dieciséis años tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente ley.

**Artículo 14.-** Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aún cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

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

II.- Las labores peligrosas o insalubres o nocturnas para menores de dieciséis años;

III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción;

---

IV.- Un salario inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general, en el lugar donde se presten los servicios, y

V.- Un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas.

➤ **Artículo 15.-** Los nombramientos deberán contener:

---

- I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;
- II.- Los servicios que deban prestarse, que se determinarán con la mayor precisión posible;
- III.- El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;
- IV.- La duración de la jornada de trabajo;
- V.- El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador, y
- VI.- El lugar en que prestará sus servicios.

---

➤ **Artículo 16.-** Cuando un trabajador sea trasladado de una población a otra, la Dependencia en que preste sus servicios, dará a conocer previamente al trabajador las causas del traslado, y tendrá la obligación de sufragar los gastos de viaje y menaje de casa, excepto cuando el traslado se hubiere solicitado por el trabajador. Si el traslado es por período mayor de seis meses, el trabajador tendrá derecho a que se le cubran previamente los gastos que origine el transporte de menaje de casa indispensable para la instalación de su cónyuge y de sus familiares en línea recta ascendentes o descendentes, o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica. Asimismo, tendrá derecho a que se le cubran los gastos de traslado de su cónyuge y parientes mencionados en este párrafo, salvo que el traslado se deba a solicitud del propio trabajador. Solamente se podrá ordenar el traslado de un trabajador por las siguientes causas:

- I.- Por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas;
- II.- Por desaparición del centro de trabajo;
- III.- Por permuta debidamente autorizada; y
- IV.- Por fallo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

# CAPITULO IV

---

➤ **Artículo 43.-** Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley:

I....

II...

III.- Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo; IV.- De acuerdo con la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo.

IV.-De acuerdo con la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo.

V....

VI...

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

VII...

IX...

X...

# CAPITULO V

---

➤ **Artículo 44.-** Son obligaciones de los trabajadores:

- I.- Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos.
- II.- Observar buenas costumbres dentro del servicio.
- III.- Cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo.
- IV.- Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.
- V.- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.
- VI.- Asistir puntualmente a sus labores;
- VII.- No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, y
- VIII.- Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

# CAPITULO VII

---

➤ **Artículo 46.-** Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

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

II.- Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

III.- Por muerte del trabajador;

IV.- Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;

V.- Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

- a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o 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 consecutivos a sus labores sin causa justificada.
- c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo

- 
- e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con 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 allí se encuentren.
  - g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.
  - h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
  - i) Por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.
  - j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el Jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad Federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente; pero si este no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), y h), el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.



---

➤ **Artículo 46 Bis.-** Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma.

---

# LEY ESTATAL DEL SERVICIO CIVIL DE VERACRUZ.

ARTICULO 2°-Para los efectos de esta Ley, cada uno de los Tres Poderes del Estado, la Secretaría de Educación y Cultura, los Municipios, así como los Organismos Descentralizados y Empresas de Participación Estatal o Municipal, constituirá una Entidad Pública diferente.

ARTICULO 3°-La relación jurídica de trabajo establecida entre la Universidad Veracruzana y su personal académico y el administrativo, técnico y manual, queda excluida del régimen de esta Ley y, en consecuencia se continuarán rigiendo por el Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución General de la República y su Ley Reglamentaria, con las modalidades que se establezcan en esos Ordenamientos, respecto a las Universidades e Instituciones de Educación Superior autónomas por Ley, dirimiéndose sus controversias ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado. Las reglas de ingreso, promoción, permanencia y demás aspectos del régimen académico, corresponderá a la Universidad establecerlas, no pudiendo (sic) ser objeto de negociación.

ARTICULO 4°-La relación jurídica de trabajo reconocida por esta Ley, se entiende establecida para todos sus efectos, entre los trabajadores y las respectivas Entidades Públicas, representadas por los Titulares.

ARTICULO 5°-Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento que le sea expedido.

ARTICULO 6°-Para los efectos de esta Ley, los trabajadores al servicio de las Entidades Públicas se clasifican en dos categorías: de confianza y de base.

➤ **ARTICULO 7°-Son trabajadores de confianza:**

- I. Los que integran la planta de la oficina del Gobernador del Estado, así como aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa de los Titulares de los Poderes del Estado, o los municipios;
- II. Los Titulares de las distintas Dependencias o los responsables de las unidades u órganos en la estructura administrativa de las entidades públicas, hasta el nivel de jefe de sección o su equivalente;
- III. Los que dentro de las entidades públicas realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, manejo de fondos o valores, auditoría, planeación, supervisión, control directo de adquisiciones, responsables de los almacenes e inventarios, investigación, investigación científica, asesoría o consultoría;
- IV.- Los Secretarios Particulares o Privados; el personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías Particulares o Ayudantías, así como los destinados presupuestalmente, o que realicen trabajos personales y directos para los servidores públicos a que se refieren las fracciones I y II de este artículo;
- V. Los fiscales y auxiliares del fiscal en la Fiscalía General, de la Policía Ministerial y los miembros de la Policía Estatal;
- VI. En el Poder Legislativo y en el Poder Judicial, todas las categorías y cargos que con clasificación de confianza consigne el catálogo de empleos respectivo para cada uno de esos poderes.
- VII. El personal que con ese carácter se integre a los Ayuntamientos en cada administración, que se encuentre supeditado a las actividades y cargo que se le confiera en su nombramiento de acuerdo con el catálogo de puestos respectivo. Los trabajadores de confianza gozarán de las medidas de protección al salario y los beneficios de la seguridad social.

➤ **ARTICULO 8°**-Son trabajadores de base aquellos que no están comprendidos en el artículo anterior.

---

➤ **ARTICULO 9°**- Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 7°, la clasificación de base o de confianza que les corresponda, se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación. La clasificación de los puestos de confianza en las Entidades Públicas, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 7°, formará parte de su catálogo de puestos.

Los trabajadores de las Entidades Públicas se clasificarán conforme a sus propios catálogos generales de puestos que establezcan dentro de su régimen interno, de conformidad con los lineamientos de esta Ley; dichas entidades públicas están obligadas a formular y actualizar anualmente sus catálogos de puestos, para lo que se escuchará la opinión de los sindicatos respectivos.

➤ **ARTÍCULO 10°**-Los trabajadores de base podrán tener el carácter de definitivos o temporales, de acuerdo al tipo de nombramiento que se les otorgue.

➤ ARTÍCULO 11.-Quedan excluidos de la aplicación de esta Ley los trabajadores:

I.- De confianza;

II.- De la Universidad Veracruzana;

III.- De la Secretaría de Educación;

IV.- De Seguridad Pública y Tránsito y Transporte;

V.- De los Cuerpos de Supervisión y Custodia o Vigilancia de los Reclusorios del Estado;

VI.- De las empresas constituidas con la finalidad de servir de fuentes de financiamiento, a cualquiera de las Entidades Públicas señaladas en los artículos 1° y 2° de esta Ley; y

VII.- Las personas sujetas a contrato civil o al pago de honorarios.

---

➤ **ARTÍCULO 13.-** Lo no previsto por la presente Ley y sus Reglamentos, será resuelto supletoriamente en su orden, por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del Trabajo, la Jurisprudencia, la costumbre, el uso y la equidad, siempre que no se le contrapongan a la Ley.

## TITULO SEGUNDO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS.

### CAPITULO I Del Ingreso al Servicio y de los Nombramientos

---

➤ **ARTÍCULO 14.**-Para ingresar al servicio de las Entidades Públicas se requiere:

- I.- Ser de nacionalidad mexicana. Sólo podrán ingresar extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan realizar el servicio respectivo. En este último caso el ingreso será decidido por el Titular o responsable de la Entidad Pública que corresponda, oyendo al Sindicato.
- II.- Ser mayor de dieciséis años;
- III.- Haber cursado la Educación Primaria;
- IV.- Cubrir el perfil requerido para el desempeño del puesto de que se trata; y
- V.- Haber aprobado los exámenes médicos, psicométricos y de conocimientos, cuya aplicación en lugar y tiempo, determine el Titular o responsable de la Entidad Pública a que corresponda o la persona que éstos designen.



---

ARTÍCULO 15.-El nombramiento es el instrumento jurídico que formaliza las relaciones de trabajo entre la Entidad Pública y sus trabajadores; debe constar por escrito y obliga a las partes a su cumplimiento.

ARTÍCULO 16.- El nombramiento deberá ser expedido por el Titular o responsable de la Entidad Pública o por el funcionario facultado para tal efecto, pudiendo tener el carácter de definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.

ARTÍCULO 17.-El personal definitivo es aquel a quien se le haya otorgado nombramiento con ese carácter después de cubrir los requisitos de admisión señalados en esta Ley y cuya actividad sea necesaria en forma permanente para el desarrollo de las actividades de las Entidades Públicas.

---

ARTICULO 18.-Es trabajador interino el que sustituye temporalmente a otro trabajador de base, en su ausencia.

ARTICULO 19.-Es trabajador provisional aquel que ocupa una plaza sin titular, hasta que dicha plaza sea asignada en forma definitiva.

ARTICULO 20.-Es personal por tiempo fijo el que se contrate únicamente por el tiempo establecido en su nombramiento, para satisfacer necesidades eventuales de las Entidades Públicas.

---

---

ARTICULO 21.-Es personal por obra determinada el contratado para ejecutar una obra específica, desempeñando su trabajo sólo por el tiempo que dure la realización de la misma.

ARTÍCULO 22.-Los trabajadores interinos, por tiempo fijo u obra determinada, podrán ser retirados de su trabajo, sin responsabilidad para las Entidades Públicas, al reincorporarse el titular, al vencerse el plazo o al terminarse la obra para la que fueron contratados.

ARTÍCULO 23.-El trabajador de base que ocupa una vacante definitiva o una plaza de nueva creación, sólo tendrá el carácter de definitivo después de seis meses de desempeñar el puesto, siempre que haya aprobado los exámenes de selección. Cuando exista objeción fundada a su capacidad si el movimiento fue por ascenso, el trabajador se encuentra obligado a regresar a su base dentro de los cinco días siguientes y si es de nuevo ingreso, quedará separado sin responsabilidad para la Entidad Pública.

➤ **ARTÍCULO 24.-** Los datos que debe contener el nombramiento son:

---

I.- Nombre de la Entidad Pública o la Dependencia, en su caso;

II.- Nombre del trabajador, nacionalidad, fecha de nacimiento, sexo, estado civil, domicilio y registro federal de contribuyentes;

III.- El tipo de nombramiento;

IV.- Categoría o funciones; V.- Jornada de trabajo;

VI.- Salario o sueldo; y

VII.- Dependencia de adscripción.

➤ **ARTICULO 30.**-Son obligaciones de las Entidades Públicas:

I...

I...

I...

---

IV.-Incorporar a sus trabajadores, al régimen de Seguridad y Servicios en la forma y términos en que la Ley o los convenios celebrados así lo establezcan;

V...

VI..

VII..

IX...

X...

XI.-Aplicar a sus trabajadores las correcciones disciplinarias a que se hagan acreedores contenidas en los reglamentos o Instructivos de trabajo, por incumplimiento a las obligaciones establecidas por esta Ley o en las Condiciones Generales de Trabajo. Tratándose de suspensión, ésta no podrá exceder del término de ocho días;

XII...

XIV...

XV...

XVI.-Fijar en sus presupuestos de egresos las cantidades destinadas para el pago de indemnizaciones laborales; y

XVII...

# CAPITULO IV

## DE LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO.

---

➤ **ARTÍCULO 36.**-Los nombramientos de los trabajadores sólo dejarán de surtir efectos en forma definitiva, sin responsabilidad para la Entidad Pública para la que prestan sus servicios, por las siguientes causas:

I.- Renuncia;

II.- Muerte del trabajador;

III.- Incapacidad física o mental que haga imposible la prestación del servicio;

IV.- Por conclusión de la obra o del término fijado en el nombramiento; y

V.- Por mutuo consentimiento.

➤ ARTÍCULO 37.-El Titular o responsable de la Entidad Pública podrá decretar el cese de un trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

A).- Por incurrir en faltas de probidad u honradez debidamente comprobadas;

B).- Por incurrir en violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de sus jefes o compañeros o contra los familiares de uno u otros, ya sea dentro o fuera del servicio;

C).- Por acumular, sin permiso o causa justificada, más de tres faltas de asistencia consecutivas o cinco discontinuas, en un período de treinta días;

D).- Por abandonar sus labores el trabajador que tiene a su cargo la atención de una función delicada o peligrosa que requiera su presencia constante, ocasionando daños o perjuicios a la Entidad Pública, salvo que esto ocurra por causa justificada;

E).- Por ocasionar intencionalmente daños a edificios, obras, maquinaria, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

F).- Por cometer actos inmorales durante el trabajo;

G).- Por revelar secretos o asuntos reservados de trabajo, en perjuicio de la Entidad Pública;

H).- Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad de la Entidad Pública o lugar en que preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren;

I).- Por desobedecer, sin causa justificada, las órdenes o instrucciones que reciba de sus superiores, relacionadas con el trabajo;

J).- Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner en conocimiento el hecho a la Entidad Pública y exhibir la prescripción suscrita por el médico;

K).- Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

L).- Por falta de los documentos necesarios para la prestación del servicio, que exijan las Leyes o Reglamentos, después del vencimiento del término previsto por la fracción IV del artículo 33 de esta Ley; y

M).- Por causas análogas a las establecidas con anterioridad, que revistan igual gravedad y generen consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

➤ **ARTÍCULO 40.-** Para los efectos del artículo anterior, el trabajador deberá ser citado por escrito, cuando menos con veinticuatro horas de anticipación al levantamiento del acta, en el lugar donde presta sus servicios o en el domicilio que tenga registrado ante la Dependencia. En caso de que el trabajador se niegue a recibir el citatorio, se levantará un acta ante dos testigos, haciéndose constar esta circunstancia. Si el trabajador no se encuentra en el centro de trabajo, ni en el domicilio indicado en el primer párrafo de este artículo, el citatorio se le dejará con la persona que se encuentre en dicho domicilio y de no haber nadie en él, con un vecino y se levantará un acta ante dos testigos, haciéndose constar esta circunstancia. En los casos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el citatorio surtirá todos sus efectos.

---

➤ **ARTÍCULO 42.-** Cuando en el acta circunstanciada aparezcan elementos que hagan presumir que son ciertos los actos imputados al trabajador, el funcionario autorizado para ello, podrá dar por terminados los efectos del nombramiento, comunicándolo al afectado por escrito, al que se acompañará copia del acta de referencia.

➤ **ARTÍCULO 43.-** Si durante el juicio que se siga, no se prueba la causa de un cese, el trabajador de base tendrá derecho, a su elección, a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario o que se le reinstale en el puesto que desempeñaba y, en ambos casos, tendrá derecho al pago de salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses. El trabajador que ocupe la plaza del cesado, tendrá el carácter de interino hasta que no se decida en definitiva el juicio correspondiente. De reinstalarse el trabajador, el interino tendrá que dejar la plaza, sin responsabilidad para la Entidad Pública regresando, en su caso, a su plaza original.



---

**Mtro. JONATHAN CORTÉS VARGAS.**  
Presidente de la Junta Especial No.22 de la Federal de Conciliación y Arbitraje.