





## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## I N T R O D U C C I O N .

Antes de iniciar el presente trabajo, resulta indispensable hacer una explicación previa de la importancia que reviste el tema del Abandono de Empleo en el Derecho Burocrático en nuestro país.

Através del tiempo hemos venido observando que esta figura jurídica, carece de fundamento en la Ley Federal del Trabajo Burocrático, y que por lo mismo se ha usado en forma arbitraria, y dada la ambigüedad de éste concepto, se ha propiciado esta situación por diversas autoridades para cometer irregularidades en perjuicio de los servidores públicos que ya no le son útiles o que son personas que no coinciden con la ideología o forma de trabajo de la Administración Pública, por lo que dada la amplitud del concepto y su falta de definición en la Ley, se ha usado como costumbre, para revanchas políticas, antipatías personales o alarde de poder.

Es por todo esto que decidimos analizar en este trabajo el problema del Abandono de Empleo en el Derecho Burocrático, para estudiarlo, interpretarlo y en su momento proponer las formulas de solución que a nuestro juicio son aplicables a este problema.

Ahora bien, si bien es cierto que en este trabajo se pretende en alguna medida aportar soluciones al problema que nos ocupa, también es cierto que por su misma naturaleza no es todo lo completo que quisieramos, pero sí se aspira a que sea útil y hacer una aportación a la ciencia jurídica.

EL ABANDONO DE EMPLEO EN EL DERECHO BUROCRATICO.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS Y DIRECTOS DE LA LEGISLACION FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

- A) Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil hecho por el Ex-Presidente Abelardo L. Rodríguez.
- B) Proyecto de Ley del Servicio Civil de la Federación, hecho por el Partido Nacional Revolucionario.
- C).- Ley de Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión.

CAPITULO SEGUNDO

SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

CAPITULO TERCERO

EL TRABAJADOR BUROCRATICO DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL DERECHO ADMINISTRATIVO Y EL DERECHO LABORAL.

## CAPITULO CUARTO

### CONFIGURACION DEL ABANDONO EN LA LEGISLACION BUROCRATICA.

El abandono de trabajo como causal de rescisión para los trabajadores sujetos a la legislación del Apartado "A" del Artículo 123 Consitucional y su diferencia con los trabajadores al servicio del Estado comprendidos en el Apartado "B" del mismo ordenamiento.

## CAPITULO QUINTO

### EL ABANDONO DE EMPLEO COMO DELITO

- A) Concepto del Delito
- B) Elementos del Delito
- C) El Elemento Objetivo
- D) El abandono de empleo burocrático como acto constitutivo de Delito.

## CAPITULO SEXTO

### PRINCIPALES TESIS DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE SOBRE EL ABANDONO DE EMPLEO.

## **CAPITULO SEPTIMO**

**PRINCIPALES EJECUTORIAS DE LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, SOBRE EL ABANDONO DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**

**CONCLUSIONES.**

**BIBLIOGRAFIA.**

## CAPITULO PRIMERO

### ANTECEDENTES HISTORICOS Y DIRECTOS DE LA LEGISLACION FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

- A) Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil hecho -- por el Ex-Presidente Abelardo L. Rodríguez.
- B) Proyecto de Ley del Servicio Civil - de la Federeción, hecho por el Parti do Nacional Revolucionario.
- C) Ley de Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión.

ESTUDIOS Y COMENTARIOS DEL ABANDONO DE  
EMPLEO EN EL DERECHO BUROCRATICO

CAPITULO I.

ANTECEDENTES HISTORICOS Y DIRECTOS DE LA LEGIS-  
LACION FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL  
SERVICIO DEL ESTADO.

A través de la historia el Estado ha tenido la necesidad imperante de contar con personal para el desempeño de sus -- funciones, sea la recaudación de los impuestos, para formar el - Aparato Administrativo de su Gobierno etc., con el fin de tener una mayor organización y un mejor desarrollo.

En razón de lo que antecede, se hará una compilación - histórica de los hechos más sobresalientes de los trabajadores - que han prestado sus servicios al Estado Mexicano, aunque en mu- cho tiempo no se les dió tal categoría.

Empezaremos por la época precortesiana en la que sin - duda existieron personas que prestaban sus servicios al Gobierno pero no se tienen antecedentes de organismos representativos de los trabajadores del Estado.

En la época colonial en contra de la explotación que - ejercieron los españoles, con los prestadores de servicios al -- Gobierno Colonial, se tenían algunos recursos extraordinarios y judiciales que se le planteaban ante las Reales Audiencias, con- tra el funcionario que cometía tales atropellos.

"Al surgir México a la vida independiente, Don Ignacio López Rayón, instaló en 1811 en Zitácuaro la Suprema Junta Na- -



cional Americana, encargada de gobernar a la Nueva España, en nombre y ausencia de Fernando VII. Elaboró una Constitución con el título de "ELEMENTOS CONSTITUCIONALES". (1)

"En su Artículo 22 se expresa que "ningún empleo cuyo honorario se erogue de los fondos públicos, o que eleve al interesado de la clase que vivía, o le dé más lustre, podrá llamarse de gracia, sino de RIGUROSA justicia". (Sic.)  
(2)

"En el artículo 30 se establece que "quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos y sólo los calificará el desempeño de ellos". (3)

"En 1821, se señalaba la responsabilidad del Oficial Mayor Primero de "instruirse de la suficiencia y talento - de cada oficial, para dar a cada uno la ocupación para cuyo desempeño tenía más aptitud". (4)

"En la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, de fecha 4 de Octubre de 1924, se establece en el artículo 50 que "son facultades del Congreso General, crear o suprimir empleos públicos, aumentar o disminuir sus dotaciones así como establecer los retiros y pensiones". (5)

---

(1).- Parra Germán, Esquema Histórico de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, Edición Conmemorativa, con motivo de la inauguración del Nuevo Edificio Sindical de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

(2).- Opus Cit. Pag. 27

(3).- Opus Cit. Pag. 27

(4).- Opus Cit. Pag. 27

(5).- Opus Cit. Pag. 27

El 25 de Mayo de 1852, el Presidente Mariano Arista, -- dispuso que "todo empleado en las Oficinas de la Federación fue sen removidos a voluntad del Gobierno y que no tuvieran derecho a la Cesantía" y un año después el 25 de Mayo de 1853, se expidió la Ley Lares, dictada para arreglar lo contencioso administrativo, esta Ley incluyó lo relativo a la distribución y remoción de los Empleados Públicos.

El Presidente Benito Juárez amplió considerablemente - en su Administración los servicios al pueblo Mexicano, así como el número de trabajadores al Servicio Nacional ya que, consideró que los empleados públicos eran los realizadores de las tareas del Estado.

"En el año de 1875, existen documentos de que en este año se constituyó la primera Asociación Mutualista de Empleados Públicos. En efecto en el periódico "EL SOCIALISTA" del 14 de Marzo de 1875, en donde se manifiesta la idea central de los -- trabajadores de crear una Organización poderosa, sin embargo -- tal Asociación no prospero, posteriormente por el año de 1906, - se sabe que los dirigentes de la Sociedad Mutualista y la Unión Mutualista de Telegrafistas Federales que contaban con antecedentes de Lucha, se identificó con la corriente ideológica de - los Hermanos Flores Magón".(6)

MOVIMIENTO REVOLUCIONARIO  
DE 1910.

La revolución de 1910 y la Constitución de 1917, abrieron las puertas a la lucha de los trabajadores del Estado impreg  
(6).- Opus Cit., Pags. 31 y 33.

nada de un profundo sentido social; ya que precisamente en la fundación de la Casa del Obrero Mundial (COM) participaron también los Servidores del Estado, entre otros la Unión de CARTEROS DE LA CIUDAD DE MEXICO, y los trabajadores Tranviarios.

A PARTIR DE LA CONSTITUCION  
DE 1917.

En medio de la corriente que coincidió con el despertar revolucionario de los trabajadores, los Servidores Públicos consideraron que ellos quedaban al margen de las conquistas más legítimas establecidas en la Constitución de 1917, no por que la Carta Magna en sí mismo se les hubiese negado, ni los hubiera olvidado de su articulado, sino porque les faltaba organización para reclamar sus derechos.

En el año de 1922 estalla la Primera Huelga en el Sector Público por faltas de pago de salarios. Dirige esta Huelga de los Maestros Vicente Lombardo Toledado, gran batallador del Sindicalismo Mexicano.

Ante los descuentos en los Salarios de los Trabajadores del Estado, surgieron mayores deseos de organizarse para luchar contra las injusticias, fundamentalmente contra la reducción de los salarios y el pago impuntual de éstos, fué precisamente en el año de 1922, cuando se constituyen los primeros Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. El de Maestros en el Puerto de Veracruz y el de Trabajadores de Limpia de la Ciudad de México.

"En el año de 1924, se funda la Unión de Empleados de "

Aguas Públicas (sic) organización que fue combatida por las autoridades ocasionando su desaparición". (7)

"Conviene hacer notar también que por aquella época, los trabajadores del Estado y sus familiares, vivían en constante intranquilidad porque cada fin de año se dictaban ceses en masa y por lo tanto miles de compañeros quedaban sin trabajo" (8)

En el año de 1925, "el amparo de nuestra norma fundamental y de los objetivos sociales ya bien definidos durante el Gobierno del General Plutarco Elías Calles, el 12 de Agosto se establece la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro, primer intento sistemático de proteger específicamente a los Servidores del Estado. Obteniéndose algunos beneficios, -- mismos que no alcanzan a llegar a la mayoría de los trabajadores del Estado". (8 Bis).

En el año de 1931, al promulgarse la ley Federal del Trabajo, se estatuyó en su Artículo 2º que "las relaciones entre el Estado y sus Servidores, se regirán por las Leyes del Servicio Civil que se expidan", sólo que no se expidió Ley al respecto, sino que se hicieron varios intentos, siendo uno de ellos el acuerdo publicado el 12 de Abril de 1934, por el Presidente A. Rodríguez, sobre organización y funcionamiento del Servicio Civil, así como el que se expidió el 14 de julio de ese mismo año, que fué el Reglamento que fija el Estatuto del personal de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y finalmente el 5 de Diciembre de 1938, cuando el Presidente Lázaro Cardenas expidió la Ley Tutelar y Protectora de los Poderes de

(7).- Opus Cit., Pag. 45

(8).- Opus Cit., Pag. 45

(8 Bis).- Opus Cit., Pag. 45

la Unión.

"En el año de 1934, una Comisión de las Asociaciones de Emplados de la Secretaría de Economía pide al gobierno se pongan en vigor los artículos 37 y 60 de la Ley del Servicio Social, que establece el pago de indemnización y horas extras a los Servidores del Estado".(9)

"El 27 de septiembre del mismo año, se funda la Unión General de Trabajadores de Materiales de Guerra, antecedente del ahora Sindicato de Trabajadores del Departamento de la Industria Militar".(10)

"Se organiza el Sindicato de Trabajadores de Limpia y Transportes del Departamento Central, ésta y las otras pocas organizaciones sindicales que se habían formado se reunían en el clandestinaje en los locales de la C.N.C., que dirigía en aquel entonces Graciano Sánchez".(11)

Así mismo el Presidente Abelardo L. Rodriguez expide un proyecto que viene a ser otro antecedente del Estatuto Jurídico y en el que su interés principal radica en que ningún trabajador podía ser removido de su puesto si no es con causa justificada.

En el año de 1935, se forma la Alianza de Trabajadores de Salubridad, antecedentes del Sindicato Nacional de Trabajadores de Salubridad y Asistencia.

"Para quienes pensaban que las mujeres constituían un

---

(9).- Opus Cit., Pag.49.

(10).- Opus Cit., Pag. 49.

(11).- Opus Cit., Pag. 49.

freno para el avance progresista de la sociedad, bien pronto se dieron cuenta que en esta lucha tuvieron una participación decida los grupos femeniles de la burocracia. Tal fué el caso -- del grupo de mujeres denominado "Evolución Femenina de Economía Nacional".(12)

Dicha Organización llegó a extenderse al resto de las Secretarías de Estado, cuyo personal femenino se organizó en -- grupos similares como la Unión de Empleados de Gobierno".(13)

Se llevan a efecto las primeras reuniones para organizar la Alianza de Trabajadores del Estado, estas se realizan en la clandestinidad, por temor a represalias de algunas autoridades, siendo que el 5 de Diciembre de 1935, por fin las organizaciones Sindicales adquieren cierta unidad y sumando fuerza lo-- graron constituir la Alianza de Organizaciones de Trabajadores del Estado, Organización que es uno de los antecedentes de la - F.S.T.S.E.

"Una vivienda de una vecindad de las Calles de Arcos - de Belén, de dos piezas; una grande y otra pequeña, era la sede "Alianza de Organizaciones de Trabajadores al Servicio del - Estado". La Pieza grande era el Salón de Asambleas, con bancas de madera sin pintar y duras como piedra. La pieza chica era - la Oficina del Comité Nacional".(14)

"Al efectuarse el primer congreso de la Alianza, está se reestructura y toma el nombre de Federación Nacional de Tra-

(12).- Opus Cit., Pag. 51.

(13).- Opus Cit., Pag. 51.

(14).- Opus Cit., Pag. 53.

bajadores del Estado (Segundo Antecedente de la F.S.T.S.E.)<sup>(15)</sup>

En el año de 1936, en el Anfiteatro Bolívar, del 4 de Agosto al 4 de Septiembre de ese mismo año, se realiza el Congreso Pro-Unidad de la Federación Nacional de Trabajadores del Estado, aprobándose su Estatuto y se designa como Secretario General al SR. Joaquín Barrios Rivera, se adopta el lema "POR UNA SOCIEDAD SIN CLASES", planteándose también luchar por la incorporación de la burocracia a la Ley Federal del Trabajo, rechazando la pretensión de algunos legisladores para expedir una Ley del Servicio Civil en relación a ese gremio.

En el año de 1938, sin la unificación de los trabajadores al servicio del Estado y la acción del Gobierno progresista del Presidente Lázaro Cardenas del Rio, la expedición del Estatuto Jurídico y la estructuración del movimiento Sindical de los Servidores Públicos no hubiera sido posible, ya que en dicho Estatuto regulaba las relaciones entre los trabajadores Federales y los Poderes Legislativos, Ejecutivos y Judicial, incluyendo Territorios Federales.

Ese ordenamiento establecía normas relativas o vacaciones, días de descanso, sueldos, ascensos, antigüedad, pensiones y huelga y creaba además un Tribunal y varias Juntas Arbitrales para la resolución de las controversias en la materia.

La aprobación del Estatuto Jurídico originó acaloradas discusiones en la Cámara de Diputados, los encontrados puntos de vista de los diversos grupos y legisladores generaron una --

controversia que dividió a la opinión pública. A tal grado, -- que se llegó a pensar en la desaparición de toda norma Jurídica que garantizara los derechos de los trabajadores quienes deberían conformarse con recibir un salario sin que se les garantizara la inamovilidad de sus empleos.

"En el año de 1938, la Federación Nacional de Trabajadores del Estado, organizó un mitin, el primero en la historia de los trabajadores del Estado, en apoyo al Gobierno cardenista, para que se elevara a la categoría de Ley el Estatuto Jurídico. Fue la primera vez que se vieron juntas las organizaciones burocráticas existentes".(16)

"Después la Federación libró una lucha muy intensa por lograr la aprobación del Estatuto Jurídico, cuyo proyecto de -- Ley había sido enviado a la Cámara de Diputados por el C. General Cárdenas. Hay que recalcar por ser de estricta justicia -- que los diputados que más se distinguieron como férreos defensores del Estatuto fueron los señores Adolfo Ruiz Cortines, Fernando Amilpa, Margarito Ramírez y Salvador Ochoa Rentería".(17)

"Con base en el Artículo 55 del Estatuto Jurídico, constituye la Central Unica de los Trabajadores al Servicio del Estado: "LA FEDERACION DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO".(18)

El 29 de Octubre de 1938, queda constituida formalmente la FEDERACION DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL

(16).- Opus Cit., Pag. 67.

(17).- Opus Cit., Pag. 67.

(18).- Opus Cit., Pag. 69.



ESTADO, con el Lema "POR UN ESTADO AL SERVICIO DEL PUEBLO".(19)

El 1<sup>o</sup> de Abril de 1939, se crea el Tribunal de Arbitraje, siendo el Primer Presidente de este Tribunal el Lic. José - Guadalupe Zuno, propiciandose acaloradas discusiones y así lo - demuestran algunas editoriales aparecidas en diarios de aquella época. Fundandose el 4 de Agosto de ese mismo año, el Sindicato de Trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

"Paralelamente a la instauración del Tribunal de Conciliación, nace la Comisión Substanciadora que se crea para conocer de los conflictos entre los trabajadores de la Suprema Corte y los Titulares del Poder Judicial. Esta Comisión se integra con un Representante de la Corte, un Representante de los - Trabajadores y un Tercero que hace las veces de Arbitro, nombrado por ambas partes".(20)

"El 25 de Noviembre de 1939, se otorga a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, el Registro Oficial en el Tribunal de Conciliación".(21)

"Efímera vida tuvo el Estatuto de 1938; fue abrogado - por el Nuevo Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de fecha 4 de Abril de 1941, que introducía - como cambios más notables, la especificación de las bases para la formación de escalafones, la prohibición a los Sindicatos de burócratas de adherirse a organizaciones o centrales obreras y campesinas y la desesperación de las Juntas Arbitrales, que ---

(19).- Opus Cit., Pag. 69.

(20).- Opus Cit., Pag. 73.

(21).- Opus Cit., Pag. 73.

existían en cada dependencia".(22)

"En el año de 1941, durante el mandato del Presidente Gral. Manuel Avila Camacho, se hicieron reformas substanciales, entre ellas la Reestructuración del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dicho Tribunal es colegiado y existen tres representantes; un Presidente, un Magistrado representante de la F.S.T.S.E. y otro Magistrado representante del Gobierno".(23)

En el año de 1957, se reforma el Bloque de Unidad Obrera organismo que agrupa a las más importantes centrales de trabajadores del país, al que se afilia la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, y siendo éste el antecedente directo de lo que hoy es el Congreso del Trabajo.

"En el año de 1963, Se crea la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado."(24)

"El objetivo largamente anhelado por los servidores públicos, se logra al fin el 29 de diciembre de 1963, cuando se crea la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional. Esta ley abrogó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, publicado en el Diario Oficial del 17 de abril de 1941".(25)

---

(22).- Opus Cit., Pag. 75.

(23).- Opus Cit., Pag. 77.

(24).- Opus Cit., Pag. 103.

(25).- Opus Cit., Pag. 103.

A) ACUERDO SOBRE ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO  
DEL SERVICIO CIVIL HECHO POR EL EXPRESI  
DENTE ABELARDO I. RODRIGUEZ.

Don Abelardo L. Rodríguez, siendo Presidente de la República Mexicana, y al percatarse que el Legislador de 1931, al expedir la Ley Federal del Trabajo, no olvido a la clase Burócrata cuando expreso que las relaciones entre el Estado y sus Servidores se regirán por las Leyes del Servicio Civil que se expidan, y que fué una promesa solemne hecha al País, por lo que a falta de fundamentos Jurídicos no se había expedido dicha Ley del Servicio Civil, y como consecuencia estaba vigente en todo su alcance, el Precepto Constitucional que facilitaba al Presidente de la República a nombrar y remover libremente a todos los funcionarios y empleados de la Administración cuyo nombramiento no estuviere determinado de otro modo en la Constitución o en las Leyes derivadas en ellas.

Es por eso que en el Diario Oficial de la Federación el 12 de Abril de 1934 se publicó en Acuerdos del Ejecutivo, en donde se dictaban normas para la Admisión y Nombramiento de los Servidores del Gobierno, señalando sus derechos, obligaciones y recompensas y también se señaló que ningún funcionario y empleado podrá ser removido de su puesto sin causa justificada, transcribiéndose a continuación el texto original de dicho acuerdo.

SOBRE ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DEL  
SERVICIO CIVIL,

## CAPITULO I,

## DEL SERVICIO CIVIL,

Artículo 1º.- El Servicio Civil comprenderá a todas las personas que desempeñen empleos, cargos o comisiones dependientes del Poder Ejecutivo de la Unión, de cualquiera clase que sean, que no tengan carácter militar, con las solas excepciones que establece el artículo siguiente,

ARTICULO 2º.- No se consideran sujetos a este Acuerdo:

I.- Los Secretarios del Despacho, los Jefes de Departamentos Administrativos, el Procurador General de la República, el Procurador de Justicia del Distrito y Territorios Federales y el Tesorero de la Nación.

II.- Los funcionarios que por ministerio de la Ley deban substituir a los anteriores en sus faltas,

III.- Los Subsecretarios de Estado, Oficiales Mayores de las Secretarías y Departamentos Administrativos, Secretarios Generales, Directores, Jefes de Departamento de cada Dependencia y Jefes de Oficina o Servicio de análoga categoría.

IV.- Los funcionarios y empleados cuya remoción esté determinada por disposiciones especiales,

V.- Los empleados que presten sus servicios accidentalmente con el carácter de supernumerarios,

VI.- Las personas que presten sus servicios mediante contrato.

VII.- Los Secretarios Particulares, empleados de las Secretarías Particulares, ayudantes, choferes y servidumbre directamente al servicio de los funcionarios comprendidos en las Fracciones I,-

II y III de este Artículo, y el personal dedicado a servicios confidenciales;

## CAPITULO II

### De las Comisiones del Servicio Civil.

ARTICULO 3°.- La aplicación de este Acuerdo en las Secretarías de Estado, Departamentos y demás Dependencias, quedará a cargo de Comisiones que se denominarán del Servicio Civil y serán integradas por cinco personas.

ARTICULO 4°.- Las Comisiones del Servicio Civil de que trata el artículo anterior, se compondrán: de un representante del Jefe de la Dependencia, que fungirá como Presidente; de dos vocales, -- que serán precisamente los dos Directores, Jefes de Departamento, Oficina o Servicio, decanos dentro de la Dependencia de que se tráte, y de dos representantes de los empleados. Además, cada Comi---sión del Servicio Civil podrá designar un Abogado Asesor, quien no tendrá voto en las Juntas que celebren las Comisiones.

ARTICULO 5°.- El representante del Jefe de la Dependencia, podrá ser designado y removido libremente por dicho funcionario.

ARTICULO 6°.- Los dos Directores, Jefes de Departamento, Oficina o Servicio que funjan como Vocales, durarán en su encargo ilimitadamente.

ARTICULO 7°.- Los representantes de los empleados federales - durarán en su encargo un año, y serán elegidos por medio de vota..ción, pudiendo ser reelectos en dos periodos,

ARTICULO 8º. Son atribuciones de las Comisiones del Servicio Civil;

I.- Colaborar con los Jefes superiores de las Dependencias a que pertenezcan, en la clasificación de los empleados a que se refiere el Artículo 12, señalando los requisitos y condiciones que deban satisfacer.

II.- Formular, de conformidad con lo dispuesto en este Acuerdo, las bases para las oposiciones y exámenes que en el mismo se mencionan, bases que tendrán por objeto organizar y efectuar los exámenes y oposiciones, mediante los cuales se aquilate la idoneidad de quienes aspiren a ser funcionarios o empleados públicos.

III.- Hacer los cuestionarios de los exámenes y oposiciones, asesorándose de quienes consideren competentes, y designar las personas que deban infegrar los Jurados Examinadores.

IV.- Cuidar de que se lleven a cabo del modo más satisfactorio las oposiciones y exámenes, y hacer que se guarden y archiven las actas de los mismos.

V.- Proponer al Jefe de la Dependencia de que se trate, a aquellas personas que hayan obtenido las más altas calificaciones en las oposiciones o exámenes, para que ocupen los puestos vacantes que deban cubrirse por ese procedimiento.

VI.- Recabar de quienes corresponda, dentro de la Dependencia de su adscripción, el aviso oportuno de las vacantes que se presenten, y de los nombramientos que se expidan de conformidad con este Acuerdo.

VII.- Conocer de los cambios de empleo u ocupación ascensos, separaciones, remociones y renunciás del personal que se encuentre prestando sus servicios dentro de la Dependencia de su adscripción,

para opinar, y, en su caso," proponer a las personas que han de cubrir los puestos vacantes.

VIII).- Presentar un informe anual de sus labores a los Jefes superiores de la respectiva Dependencia, exponiendo en él los efectos prácticos del sistema en general y las sugerencias de perfeccionamiento que en concepto de la Comisión se consideren pertinentes.

IX.- Conocer de las quejas presentadas por el empleado que considere violados los derechos que le concede este Acuerdo.

X.- Proponer al Jefe de la Dependencia la expedición de disposiciones complementarias de este Acuerdo."

### C A P I T U L O III.

#### DEL INGRESO AL SERVICIO CIVIL.

ARTICULO 9º.- Para ser empleado o funcionario de los comprendidos en el Servicio Civil, se requiere ser mexicano, mayor de dieciséis años y menor de cincuenta y cinco, y tener, además, los conocimientos o prácticas necesarios para desempeñar el puesto de que se trate.

ARTICULO 10.- No habrá distinción de sexos para la obtención de empleos, salvo aquellos casos en que por la naturaleza de las labores se requiera que éstas sean desempeñadas precisamente por un hombre o por una mujer.

ARTICULO 11.- Los extranjeros podrán prestar sus servicios a la Federación, mediante contrato que se celebre con ellos. El Plazo de tales contratos no excederá de un año, pero podrán renovarse una o varias veces. Dichos extranjeros no ingresarán al Servicio Civil y sus Obligaciones y derechos se regirán por lo estipulado en

los contratos respectivos,

ARTICULO 12;.- Los servidores del Ejecutivo se consideran divididos, según la índole de sus funciones, y para los efectos del Servicio Civil, en las siguientes categorías:

- I.- Profesional;
- II.- Subprofesional;
- III.- Administrativa;
- IV.- Educacional;
- V.- Servidumbre, y
- VI.- Obrera;

ARTICULO 13.- Para desempeñar un puesto de la categoría Profesional, es indispensable la presentación del título legal correspondiente.

ARTICULO 14;.- Los empleados de la categoría Subprofesional, -- que son aquellos para cuyas funciones se necesitan conocimientos es peciales sin que existan carreras para adquirirlos, solamente po... drán ser desempeñados previa presentación de exámen u oposición, -- Los mismo se observará para cubrir los puestos de carácter adminis... trativo,

Los temas para los exámenes y las oposiciones, serán dados a - conocer por las Comisiones del Servicio Civil a los interesados, -- con una anticipación no menor de diez días ni mayor de cuarenta,

ARTICULO 15;.- El ingreso del personal que deba ocupar puestos de la clase Educacional, se regirá por las leyes que sobre la mate... ria rijan,

ARTICULO 16.- Los empleos comprendidos en la categoría de Servidumbre, podrán obtenerse con los solos requisitos de que los soli...



citantes sepan leer y escribir", y que acrediten por instituciones o personas idóneas,

ARTICULO 17.- El personal que preste sus servicios dentro de la categoría Obrera, se considerará siempre como eventual", a menos que se le expida nombramiento para ocupar plazas fijas del Presupuesto de Egresos" caso en el que deberá acreditar sus conocimientos o aptitudes.

ARTICULO 18.- Para la formación de las categorías y denominación de empleos, se tomará como base la nomenclatura empleada en el Presupuesto de Egresos.

ARTICULO 19.- Los Jefes superiores de las distintas dependencias del Ejecutivo Federal", serán los únicos autorizados para resolver sobre las solicitudes de empleo que se reciban en sus oficinas; pero no podrán expedir nombramientos hasta tanto que la Comisión -- respectiva del Servicio Civil", determine si el solicitante reúne -- las condiciones indispensables para desempeñar el puesto que pretenda. Para el efecto, las Comisiones del Servicio Civil en las distintas dependencias, son las únicas facultadas para revisar títulos, comprobantes de eficiencia, certificados, efectuar oposiciones o sujetar a exámenes a los solicitantes de empleo.

ARTICULO 20.- Las calificaciones hechas por los Jurados, una vez ratificadas por la Comisión del Servicio Civil correspondiente, no podrán ser modificadas, ni se tomarán en cuenta al efectuarse -- una nueva prueba para cubrir otra vacante.

ARTICULO 21.- Las vacantes que se presenten, serán cubiertas con los solicitantes de empleo, en la siguiente forma:

I.- Hechos los movimientos ascendentes conforme a lo dispuesto en el capítulo V de este Acuerdo, la última plaza que quede vacante,

podrá ser cubierta por un solicitante de empleo, una vez que haya comprobado tener los requisitos necesarios;

II.- Tendrán preferencia entre los solicitantes de empleo, las personas que ya hubieren prestado satisfactoriamente sus servicios al Ejecutivo Federal;

III.- Si por la índole del puesto vacante, no fuere posible efectuar ascensos dentro del escalafón de la dependencia, podrá cubrirse directamente con un solicitante de empleo, previa determinación que sobre el particular dicte la Comisión del Servicio Civil correspondiente.

ARTICULO 22.- Aprobada por la Comisión del Servicio Civil la competencia de una persona para ocupar una vacante, se le expedirá nombramiento; pero no se considerará incluida dentro de los beneficios de este Acuerdo, basta que hayan transcurrido seis meses de la fecha en que hubiere tomado posesión de un empleo.

ARTICULO 23.- Los servicios prestados a la Federación con el carácter de eventuales, supernumerarios o cobrando emolumentos por concepto de honorarios, solamente se tomarán en cuenta en los casos y para los efectos previstos especialmente por este Acuerdo, pero las personas que los presten se considerarán en general dentro de los beneficios que el mismo concede.

#### C A P I T U L O IV.

##### DE LAS VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.

ARTICULO 24.- El personal tendrá derecho a disfrutar anualmente, con el carácter de vacaciones, de dos períodos de descanso, de diez días cada uno,

ARTICULO 25.- Los períodos de vacaciones serán fijados, previo acuerdo del Ejecutivo, por la Secretaría de Gobernación, la que señalará los términos en que deban disfrutarse.

ARTICULO 26.- Las vacaciones concedidas al personal, serán siempre con goce de sueldo.

ARTICULO 27.- Para los efectos de este Acuerdo, se entiende por licencia, la autorización que se concede a un empleado para separarse temporalmente del desempeño de sus funciones, sin perder su puesto y conservando los derechos que le reconozca el escalafón.

ARTICULO 28.- Todas las licencias, salvo en caso de enfermedad, se concederán sin goce de sueldo y nunca por tiempo mayor de seis meses.

ARTICULO 29.- Los funcionarios y empleados del Ejecutivo Federal, en casos de enfermedad debidamente comprobada que los incapacite para desempeñar los trabajos propios de su cargo, tendrán derecho a que se les conceda licencia dentro de un mismo año, para estar separados de dicho cargo en los términos y por los períodos siguientes:

- I.- Hasta por dos meses, con goce de sueldo.
- II.- Hasta por dos meses más, con medio sueldo.
- III.- Hasta por dos últimos meses, sin sueldo.

Para la procedencia de las licencias anteriores, será necesario que el personal médico de la dependencia respectiva, o un médico titulado en caso de que no se cuente con ese servicio, certifiquen la enfermedad y que la misma incapacita al interesado para el desempeño de su trabajo.

ARTICULO 30.- Se consideran comprendidos en el caso a que se refiere el artículo anterior, los funcionarios y empleados que estén en contacto directo con personas que padezcan enfermedades contagiosas que puedan poner en peligro al personal de la oficina en que aquéllos presten sus servicios, siempre que deban atenderlas personalmente o dependan económicamente de los mismos, habitando en una casa común, a juicio de los Jefes superiores de la dependencia a que pertenezcan.

ARTICULO 31.- Excepcionalmente las Secretarías de Estado, Departamentos Administrativos y demás Dependencias, podrán conceder permisos a su personal hasta por diez días con goce de sueldo dentro de un año fiscal, cuando a su juicio concurran circunstancias especiales que justifiquen tal medida.- Los Jefes de las Oficinas foráneas podrán conceder al personal a sus órdenes, permisos económicos con goce de sueldo, hasta por tres días.

ARTICULO 32.- Los funcionarios y empleados que de conformidad con los preceptos de este Acuerdo no estén comprendidos dentro del Servicio Civil, quedarán, sin embargo, sujetos de una manera general a las disposiciones de este Capítulo.

## C A P I T U L O V .

### DE LAS RECOMPENSAS Y ASCENSOS.

ARTICULO 33.- El personal del Servicio Civil en el desempeño de sus labores, tendrá derecho, cuando así lo amerite, a ser recompensado o ascendido en su puesto.

ARTICULO 34.- Las recompensas podrán ser honoríficas o pecunarias, según el caso de que se trate; y su calidad la fijarán preci-

samente las Comisiones del Servicio Civil, a moción del Jefe superior de la Dependencia,

ARTICULO 35.- Las recompensas honoríficas se otorgarán por escrito y se comunicarán al agraciado, haciéndose constar en las mismas, los servicios prestados que motiven la recompensa, Una copia de dicha comunicación constará en el expediente personal del interesado.

ARTICULO 36.- Las recompensas pecuniarias se concederán al --- agraciado por trabajar horas extraordinarias en el despacho de sus labores, siempre que en las ordinarias haya cumplido debidamente -- sus obligaciones, Igualmente podrán concederse recompensas pecuniarias por el desempeño de trabajos eventuales de difícil ejecución, - llevados a término en forma satisfactoria, si a juicio del Jefe superior de la dependencia, constituyeron un verdadero esfuerzo del - empleado,

ARTICULO 37.- El monto de las recompensas pecuniarias por trabajos en horas extraordinarias, se fijará retribuyendo dichas horas con doble cantidad de la que corresponda según el sueldo del empleado.

ARTICULO 38.- Las recompensas pecuniarias por trabajos eventuales que requieran un esfuerzo extraordinario por parte del empleado, se fijarán por la Comisión del Servicio Civil correspondiente, y no podrán ser menores del sueldo equivalente a cinco días ni mayores - de los emolumentos de tres meses,

ARTICULO 39.- Al existir vacantes que deban ser cubiertas por escalafón, tendrán derecho a participar en los exámenes u oposiciones, en caso de que las hubiere, todos aquellos empleados, que dentro de la dependencia de que se trate, ocupen la plaza inmediata --

inferior al puesto que pretendan cubrir,

ARTICULO 40.- En aquellos casos en los que por la índole del empleo vacante, no pueda celebrarse oposición, se examinará a los concursantes, prefiriéndose al que demuestre mayor capacidad para ocupar el puesto. Si en el exámen sólo participa un candidato y el resultado es satisfactorio, tendrá derecho al puesto; en caso contrario, la plaza podrá cubrirse con un funcionario en disponibilidad o con cualquier persona ajena al Servicio Civil, que demuestre su competencia,

ARTICULO 41.- Las recompensas honoríficas darán derecho al empleado, dentro del escalafón a que, en igualdad de circunstancias - por méritos y con preferencia a la antigüedad, se le conceda el ascenso.

## C A P I T U L O VI.

### DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL COM- PRENDIDO EN EL SERVICIO CIVIL.

ARTICULO 42.- Los funcionarios y empleados que, de conformidad con las disposiciones de este acuerdo, estén comprendidos dentro del Servicio Civil, tendrán los derechos siguientes:

I.- Percibir la retribución que asigne al cargo que desempeñen, el Presupuesto anual de Egresos, o en su caso, las leyes y demás disposiciones aplicables.

II.- Conservar el empleo, cargo o comisión de que sean titulares, mientras no incurran en alguna de las causas de destitución, - que señala este acuerdo, o el puesto no sea suprimido.

III.- Ascender a los puestos de la categoría inmediata superior, siempre que se llenen los requisitos que establece el presente Acuerdo.

IV.- Desempeñar solamente las funciones que conforme a la Ley y demás disposiciones correspondan a su cargo,

V.- Ser tratados con absoluta consideración por sus Jefes, --- iguales y subalternos.

VI.- Disfrutar de las licencias y vacaciones que establece el Capítulo IV.

VII.- Recibir indemnización cuando sean separados de sus cargos, por causas que no les sean imputables, en los casos y términos que previene este Acuerdo.

VIII.- Disfrutar de las pensiones de retiro e inhabilitación, así como de las demás prerrogativas que establezcan las Leyes.

ARTICULO 43.- Son obligaciones de los funcionarios y empleados sujetos a este Acuerdo:

I.- Cumplir la Constitución Política del país y las Leyes que de ella emanen, así como cuidar, dentro de su esfera de acción administrativa, porque los demás cumplan.

II.- Observar estrictamente los reglamentos interiores de la oficina en que prestan sus servicios, y las demás disposiciones que se dicten en atención al servicio.

III.- Ejercer las funciones propias de su cargo con toda diligencia y celo, dedicándoles toda la capacidad y actividad que se requieran para lograr eficientemente su desempeño.

IV.- Coadyuvar dentro de su esfera de acción a la realización del programa de administración del Gobierno, observando en todos sus actos una absoluta lealtad a éste.

V.- Guardar el respeto debido a sus Jefes, iguales y subordinados.

VI.- Tener con el público la atención y consideración más amplias, dándole todas las facilidades que sean compatibles con las disposiciones dictadas para el despacho de los asuntos.

VII.- Proceder con absoluta discreción en el desempeño de su cargo, guardando la reserva que sea necesaria cuando la índole de la función lo exija o cuando así lo ordenen las Leyes u otras disposiciones.

Esta última obligación se considerará subsistente, aún cuando el funcionario o empleado se encuentre separado del servicio.

ARTICULO 44.- Los funcionarios y empleados de la Federación -- que presten sus servicios mediante contrato, tendrán los derechos - que éste les confiera; pero quedarán sujetos, en todo caso, a las - obligaciones que señale el artículo anterior, excepción hecha de -- la contenida en la fracción II si su contrato de servicios no se la impone.

ARTICULO 45.- Los funcionarios y empleados del Ejecutivo Federal, no podrán aprovechar los servicios del personal a sus órdenes en asuntos particulares, sino en los casos de excepción que expresamente señalen las disposiciones relativas.

ARTICULO 46.- Los funcionarios y empleados comprendidos dentro del Servicio Civil, podrán asociarse en la forma y dentro de los términos que autorizan las leyes; pero cuando esas asociaciones tengan por finalidad la defensa de los intereses a que se refiere este --- Acuerdo, será condición indispensable para su existencia legal, la aprobación previa de la escritura constitutiva o pacto social, así como de los correspondientes estatutos, por las dependencias del -- Ejecutivo Federal a que pertenezcan los miembros de la asociación.- La autorización se otorgará oyendo el parecer de la Comisión o Comisiones del Servicio Civil respectivas.



ARTICULO 47.- Se considerará ilícita toda asociación que adopte el paro del trabajo de sus miembros, entre los medios de defensa social; que en cualquiera otra forma la incluya entre sus medios de acción, o cuya actuación contravenga lo dispuesto por este Acuerdo, o por otras disposiciones, a juicio de la Comisión o Comisiones del Servicio Civil respectivas, aprobado por el Jefe Superior de la Dependencia.

Los directores de la asociación y demás responsables, en el caso que prevee este artículo, serán separadas de sus puestos, sin perjuicio de exigirles las demás responsabilidades legales en que hayan incurrido.

## C A P I T U L O VII.

### DE LAS SANCIONES.

ARTICULO 48.- Los funcionarios o empleados que falten al cumplimiento de las obligaciones que establece este Acuerdo, quedarán sujetos a la aplicación de las siguientes sanciones:

- I.- Extrañamiento.
- II.- Notas Malas.
- III.- Multas.
- IV.- Destitución.

ARTICULO 49.- Fuera de las sanciones a que se refiere el artículo anterior, no se aplicará administrativamente alguna otra.

ARTICULO 50.- No se considerarán como sanciones:

I.- Las medidas de apremio que, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables, estén facultadas a imponer las diversas dependencias del Ejecutivo, a fin de que los funcionarios o empleados respectivos rindan oportunamente las noticias, informes, cuentas o

documentos que estén obligados a producir,

II.- Las reparaciones civiles que, en caso de responsabilidad, se determinen y exijan administrativamente por las autoridades competentes que dependan del Ejecutivo Federal,

III.- La prestación de servicios extraordinarios que se imponga en compensación del tiempo sustraído al servicio por causas injustificadas que sean imputables al empleado o funcionario, ya sea con motivo de imputabilidad en la asistencia al trabajo o de negligencia en el desempeño de sus labores.

ARTICULO 51.- El extrañamiento se hará verbalmente o por escrito, con motivo de las faltas leves que se cometan, a juicio de los jefes de las oficinas respectivas, según la importancia que revista la falta,

Los extrañamientos verbales se impondrán por los Jefes inmediatos del empleado, y los que deban hacerse por escrito, previo acuerdo del Secretario o Jefe de la dependencia respectiva.

ARTICULO 52.- La aplicación de las notas malas se hará en la siguiente forma:

I.- Se impondrán en todo caso de repetición de faltas leves que afecten al servicio o la disciplina.

II.- Se impondrán, previo acuerdo del Jefe Superior de la Dependencia.

III.- Se comunicarán precisamente por escrito, expresando el motivo de la imposición.

IV.- Se harán constar en el expediente del interesado, para juzgar, de acuerdo con los motivos por los que hayan sido impuestas, su dedicación, eficiencia en el trabajo y disciplina, pudiendo compensarse con notas buenas que se otorguen.

ARTICULO 53.- Las multas se impondrán al empleado que se presente con retraso a sus labores tres veces durante una quincena, o al que falte injustificadamente, si no lo hace por más de cinco días consecutivos. En el primer caso, el monto de la multa será de un día de sueldo por cada tres retrasos, y en el segundo, el equivalente al sueldo que debió percibir el empleado en el tiempo que faltó.

El establecimiento de las multas a que se refiere este artículo, no excluye la aplicación de las que deban imponerse de conformidad con leyes o disposiciones especiales.

ARTICULO 54.- La destitución del empleado sólo se impondrá por las causas siguientes:

I.- Por haber recibido diez notas malas, no compensadas con notas buenas, durante un semestre.

II.- Por imposición durante el mismo período de cinco multas,

III.- Por faltar injustificadamente durante más de cinco días consecutivos.

IV.- Por obrar habitualmente de modo que perturbe el funcionamiento regular del servicio.

V.- Por faltas graves a la disciplina,

VI.- Por marcada negligencia en el trabajo,

VII.- Por ebriedad habitual.

VIII.- Por recibir dinero o dádivas de los interesados en los negocios que tenga bajo su cuidado o responsabilidad,

IX.- Por gestionar por sí o por interpósita persona, asuntos de la Secretaría o dependencia en que preste sus servicios,

X.- Por presentar documentos falsos para obtener el empleo, o haber ocultado circunstancias que lo excluirían del servicio, o haber ejecutado actos ilícitos para el mismo objeto.

XI.- Por ejecutar habitualmente en su vida privada, actos que puedan poner en peligro los intereses de la Nación confiados a su cuidado, tratándose de empleados con manejo de fondos o valores.

XII.- Por faltar a cualquiera de las obligaciones que señala el artículo 43.

XIII.- Por inhabilitación judicial para desempeñar empleos o cargos públicos.

ARTICULO 55.- Para imponer la destitución se observarán las reglas siguientes:

I.- Se impondrá siempre por conducto de la respectiva Comisión del Servicio Civil.

II.- Se oirá previamente al interesado por escrito.

III.- Se comunicará al interesado, por escrito, la causa de la destitución y los hechos concretos que la motivaron.

ARTICULO 56.- Los casos de destitución se comunicarán a todas las Dependencias del Ejecutivo, para que durante el tiempo que fije la Comisión del Servicio Civil, no se proporcione empleo ni se dé trabajo al destituido.

ARTICULO 57.- Las sanciones de que trata este Capítulo, se impondrán observando el criterio de que a toda falta semejante deberá corresponder igual sanción, graduándose ésta, según la mayor o menor gravedad de los hechos que la motivan,

ARTICULO 58.- Las sanciones a que se refieren los artículos anteriores, se aplicarán sin perjuicio de exigir las responsabilidades de carácter administrativo, civil o penal, conforme a las disposiciones legales respectivas.

C A P I T U L O VIII,  
DE LA SEPARACIÓN DEL SERVICIO CIVIL,

ARTICULO 59.- La prestación de servicios terminará por las siguientes causas:

I.- Supresión del cargo en el Presupuesto de Egresos o en la Ley respectiva,

II.- Por razones de salud que inhabiliten parcial o totalmente al empleado para poder seguir prestando sus servicios, una vez agotados los periodos de licencia que concede este Acuerdo. En el primer caso, podrá ser admitido en un grado inferior, según su capacidad.

III.- Por renuncia en los términos de Ley.

IV.- Por la pérdida de la nacionalidad.

V.- Por la destitución en los casos que establece este Acuerdo.

VI.- Por fallecimiento.

ARTICULO 60.- En los casos de separación a que se refiere la Fracción I del artículo 59, el empleado será indemnizado con una cantidad igual a tres meses del último sueldo que disfrutaba. Igual cantidad se entregará en caso de defunción, al familiar que previamente hubiere designado para este efecto el empleado fallecido.

ARTICULO 61.- Toda renuncia se presentará por escrito y se resolverá en un plazo no mayor de diez días, a menos de que motivos graves del servicio indiquen la necesidad de retardar la resolución.

ARTICULO 62.- El dimitente está obligado a continuar en el desempeño de sus labores en tanto no se le comunique la aceptación de su renuncia.

ARTICULO 63.- La aceptación de la renuncia puede ser retardada cuando se esté siguiendo un procedimiento disciplinario contra el empleado.

ARTICULO 64.- El empleado no podrá separarse de su cargo sin hacer formal entrega de los fondos, valores o bienes, así como de los documentos y servicios que tenga a su cuidado,

ARTICULO 65.- Cuando se suprima una plaza de varias de igual categoría dentro de una oficina, se conservará a los empleados más competentes y en igualdad de circunstancias a los mas antiguos.

ARTICULO 66.- Los empleados a quienes se separe del servicio por supresión del puesto, se considerarán en disponibilidad, y tendrán derecho, de acuerdo con el inciso II del Artículo 21, a ocupar las vacantes que se presenten y que conforme a la clasificación de empleos, correspondan al mismo grado del puesto que desempeñaban o a otro equivalente.

ARTICULO 67.- El empleado cuya dimisión fuere aceptada y el jubilado que no haya excedido la edad que fija la Ley, podrán ser readmitidos siempre que llenen los requisitos que establece el Artículo 9.

En este caso, siempre que la solicitud de reingreso se haga dentro de los dos años siguientes a la separación, se le considerarán iguales derechos que a los empleados en disponibilidad. En los demás casos se considerarán como de nuevo ingreso

ARTICULO 68.- Ningún empleado podrá ser separado de su puesto sino por las causas enumeradas en este Acuerdo, y mediante los procedimientos establecidos por él,

Los funcionarios o empleados que fueren procesados por delitos cometidos en el ejercicio de sus funciones, quedarán automáticamente separados de sus empleos desde que sean declarados formalmente presos y hasta que se pronuncie sentencia ejecutoriada, Si ésta fuere absolutoria el interesado tendrá derecho a volver a su puesto, si fuere condenatoria su separación se convertirá en definitiva, En tre tanto duran la separación provisional, el empleado o funcionario será substituído interinamente.

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.

ARTICULO 69.- Para los efectos de la aplicación de este Acuerdo, no habrá distinción alguna entre funcionarios y empleados.

ARTICULO 70.- Los nombramientos que se hagan en contravención de las disposiciones anteriores serán nulos, y los interesados estarán obligados a reintegrar las cantidades que hayan percibido. Las oficinas pagadoras se cerciorarán, antes de efectuar pago alguno, de que el nombramiento se ha hecho debidamente.

ARTICULO 71.- Cuando sea indispensable cubrir alguna vacante, por razones del servicio, sin esperar el tiempo que se fija para que los concursantes y opositores sustenten las pruebas correspondientes, podrá designarse una persona que tendrá el carácter de interina y, al llenarse los requisitos establecidos, se hará la designación definitiva, de acuerdo con los preceptos de este Acuerdo.

ARTICULO 72.- No se tomarán en consideración recomendaciones para expedir cualquier nombramiento. Las que se reciban no serán contestadas.

ARTICULO 73.- Todos los funcionarios y empleados tienen la obligación de proporcionar a las Comisiones del Servicio Civil o a sus delegados los datos necesarios para el cumplimiento del presente Acuerdo.

ARTICULO 74.- En las oficinas que manejen fondos, tengan a su cargo materiales u objetos de valor, desempeñen trabajos de contabilidad o ejerzan labores de fiscalización o glosa de cuentas, no podrán admitirse personas que tengan entre sí parentesco o consanguíneo o de afinidad hasta el segundo grado, o a los que tengan ese grado de parentesco por adopción.

ARTICULO 75.- Todo lo relativo a pensiones y jubilaciones se registrará por la Ley de Pensiones Civiles de Retiro en vigor.

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

ARTICULO 1° .- El personal que actualmente presta sus servicios en las distintas dependencias del Ejecutivo Federal, continuará en sus puestos, quedando en todo lo demás sujeto a las disposiciones de este Acuerdo.

ARTICULO 2° .- El presente Acuerdo surtirá sus efectos desde esta fecha hasta el 30 de noviembre del corriente año.

Dado en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, a los nueve días del mes de abril de mil novecientos treinta y cuatro.- El Presidente de la República, A. L. Rodríguez.- Rúbrica.- El Secretario de Estado y del Despacho de Gobernación, -- Eduardo Vasconcelos.- Rúbrica.



B) PROYECTO DE LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LA FEDERACION, HECHO POR EL PARTIDO NACIONAL REVOLUCIONARIO.

CAPITULO I.  
DEL SERVICIO CIVIL,

Art. 1º.- LA Ley del Servicio Civil de la Federación tiene - por objeto determinar los derechos y obligaciones de los Funcionarios y empleados federales en sus relaciones con el Estado.

Art. 2º.- Las disposiciones de este Ordenamiento se aplicarán a los funcionarios y empleados de la Federación regidos por Leyes especiales, en cuanto no se opongan a las mismas.

Art. 3º.- Esta Ley también es aplicable al personal interino y supernumerario, con excepción de lo que se refiere a la -- conservación del empleo.

Art. 4º.- Serán de nombramiento y remoción libres, pero estarán sujetos a las demás disposiciones de esta Ley:

- I.- El personal de la Presidencia de la República; y
- II.- El personal de las Secretarías Particulares.

Art. 5º.- Con excepción de los casos previstos en esta Ley, no se aplicará:

I.- A los funcionarios cuya situación esté determinada por preceptos constitucionales;

II.- A los subsecretarios, Secretarios Generales y Oficiales Mayores; al Tesorero y Contador de la Federación;

III.- A los Jefes y Subjefes de las Unidades administrati--

vas de las Secretarías de Estado, Departamentos Autónomos o Dependencias Federales; y

IV.- A los miembros de Comisiones, Juntas o Consejos cuya Organización esté determinada por Leyes o tratados especiales.

Art. 6°.- No se aplicará esta Ley, sino la Federal del Trabajo, a las personas que presten sus servicios al Estado mediante contrato.

## CAPITULO II,

### DE LAS COMISIONES DEL SERVICIO CIVIL.

ART. 7°.- En cada Secretaría de Estado, Departamento Autónomo o Dependencia Federal, habrá una Comisión del Servicio Civil.

ART. 8°.- Las Comisiones del Servicio Civil se integrarán:- con un Representante del Secretario de Estado, Jefe de Departamento Autónomo o Dependencia Federal de que se trate, el cual -- fungirá como Presidente; y cuatro vocales propietarios y dos suplentes, Representantes de los empleados.

ART. 9°.- Los Representantes del Secretario de Estado, Jefe de Departamento Autónomo o Titular de una Dependencia Federal, - serán nombrados y removidos libremente por dichos funcionarios;- pero no podrá recaer el nombramiento en favor de las personas a que se refieren los Artículos 4° y 5°,

ART. 10.- Los Representantes de los empleados deberán ser;

I.- Mexicanos;

II.- Mayores de edad; y

III.- Titulares y en ejercicio de su empleo.

Serán electos en el mes de enero a mayoría de votos de todos los empleados de la dependencia; durarán en su encargo un año y podrán ser reelectos, ni pertenecer a una misma Unidad Administrativa.

ART. 11.- Las Comisiones del Servicio Civil nombrarán asesores técnicos que las auxilién cuando sea necesario; y delegados, ocasionalmente, en las oficinas foráneas para que conozcan de los casos de su competencia que se presenten en las mismas.

Cuando se estime indispensable se podrá llamar a los interesados para sustanciar las diligencias ante la propia Comisión,

ART. 12.- Para el desempeño de sus labores, las Comisiones del Servicio Civil tendrán el personal de planta necesario, nombrado en los términos del Capítulo III,

ART. 13.- Son atribuciones de las Comisiones del Servicio Civil:

I.- Colaborar con el Secretario de Estado, Jefe de Departamento Autónomo o Dependencia Federal a que pertenezcan, para el mejor cumplimiento de esta Ley;

II.- Formular las bases para los exámenes de los aspirantes o empleados:

III.- Formar en cada caso una lista de diez empleados federales competentes para integrar los jurados; e insacular la víspera del examen en presencia de los interesados, a tres de ellos para constituirlos;

IV.- Vigilar que las pruebas se verifiquen con estricta honorabilidad y conforme a los cuestionarios establecidos previamente;

V.- Informar al Jefe Superior de la dependencia de las personas que deban ocupar los puestos vacantes de acuerdo con los preceptos de esta Ley;

VI.- Solicitar los datos relativos al personal en los casos que se sometan a su consideración y dirigirse en queja al Jefe Superior de la dependencia, cuando no se les suministren oportunamente.

VII.- Tramitar las quejas presentadas por los empleados y dictaminar sobre ellas;

VIII.- Dictaminar sobre los cargos que se hagan a los empleados de las dependencias a que pertenezcan, dando cuenta por escrito del resultado de la investigación al Jefe Superior y al empleado acusado;

IX.- Ocurrir en queja ante la autoridad superior que corresponda, cuando se comprueben responsabilidades al Jefe Superior de la dependencia;

X.- Dictaminar sobre los casos a que se refiere el Artículo 84.

XI.- Formar los escalafones de los empleados; llevar el registro de exámenes, de hojas de servicios y los expedientes personales;

XII.- Formar el reglamento interior para su regular funcionamiento; y

XIII.- Formar y conservar el archivo de los asuntos que tramiten y expedir a los interesados copias certificadas de las constancias que soliciten.

ART. 14.- En cada uno de los Poderes Legislativo y Judicial se integrará una Comisión del Servicio Civil en la forma determi

nada en los Artículos anteriores y con las atribuciones establecidas en la presente Ley.

### CAPITULO III.

#### DEL INGRESO AL SERVICIO CIVIL.

ART. 15.- Todo nombramiento será expedido con sujeción a esta Ley. por el Jefe Superior de la Dependencia que corresponda o por quien legalmente lo substituya.

ART. 16.- Sin perjuicio de los requisitos señalados en otras leyes y disposiciones relativas, serán esenciales para ingresar al Servicio Civil:

I.- Ser mayor de dieciséis años y menor de cincuenta;

II.- Ser apto para el desempeño del cargo que se pretenda;

III.- Tener buena conducta;

IV.- Estar de acuerdo con el programa administrativo y político que sustenta el gobierno;

V.- No padecer enfermedad contagiosa que constituya grave peligro; y

VI.- No estar legalmente incapacitado.

ART. 17.- Ningún nombramiento podrá expedirse sin que el aspirante sea aprobado en el examen de competencia que sustente ante el jurado a que se refiere el Artículo 13, Fracción III, salvo en los casos del Artículo siguiente.

ART. 18.- Cuando para el desempeño de algún cargo se necesiten conocimientos de carácter profesional, estos se justifican con la presentación de título sobre la materia, expedido por las autoridades legalmente capacitadas para ello.

ART. 19.- Cuando no pueda llenarse una vacante en los términos del Artículo 36, el Jefe Superior de la dependencia designará a la persona o personas que deban ser examinadas para ocupar el empleo de que se trata.

ART. 20.- Si ninguna de las personas a que se refiere el Artículo anterior demuestra su competencia para ocupar la vacante, la Comisión del Servicio Civil respectiva convocará a concurso y del resultado de este se informará al Jefe Superior de la dependencia para que expida nombramiento a favor de quien haya obtenido las más altas calificaciones.

ART. 21.- Los nombramientos expedidos en contravención a esta ley no surtirán efecto alguno, ni los pagadores podrán cubrir los sueldos respectivos.

ART. 22.- Los requisitos que señala este Capítulo para ingresar al Servicio Civil, deberán comprobarse ante las Comisiones respectivas.

#### CAPITULO IV.

##### DE LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS.

ART. 23.- Los empleados comprendidos dentro del Servicio Civil tendrán los siguientes derechos:

I.- A percibir la retribución asignada en el Presupuesto anual de Egresos, para el cargo que desempeñan;

II.- A conservar el empleo o cargo o los derechos de los mismos de que son titulares, mientras no incurran en alguna de las causas de separación que señala la presente ley;

III.- A ascender a los puestos de categoría inmediata superior, comprendidos dentro de esta ley;

IV.- A disfrutar de licencias y vacaciones;

V.- A percibir las indemnizaciones en los términos fijados por esta Ley;

VI.- A disfrutar de las pensiones determinadas en las Leyes;

VII.- A que se les compense, de acuerdo con los reglamentos, por las horas extraordinarias de trabajo;

VIII.- A conservar sus derechos al empleo cuando se separen de él en los casos previstos por esta Ley; y

IX.- A presentar por escrito al Instituto de Administración Pública todos los proyectos que tiendan al mejoramiento de los servicios.

ART. 24.- Los empleados están facultados para organizar --- agrupaciones de carácter social, cultural o económico dentro de cada una de las dependencias en donde presten sus servicios; pero no podrán constituir sindicatos ni hacer uso del derecho de huelga.

ART. 25.- Tendrán derecho a que se les indemnice con tres meses de sueldo:

I.- Los empleados que sean cesados por supresión de partida;

y

II.- Los que sean cesados por reorganización de las dependencias en donde prestan sus servicios.

ART. 26.- Los empleados a que se refiere la Fracción II del Artículo anterior tendrán derecho a que se utilicen sus servicios dentro de la nueva organización, con la misma categoría; pero -- si las nuevas plazas son diferentes o inferiores, podrán optar

por la nueva designación si están capacitados o por la indemnización que establece el Artículo 25.

ART. 27.- Los empleados que sufran incapacidades permanentes, parciales o totales, como consecuencia del trabajo que desempeñan, tendrán derecho a ser indemnizados en los términos de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto no pugne con la presente Ley. En caso de fallecimiento el derecho corresponderá a sus causahabientes.

ART. 28.- El empleado al tomar posesión de su cargo designará por escrito la persona o personas que deban recibir la indemnización a que se refiere el Artículo 27 para el caso de muerte; y tendrá derecho para modificar esta designación en cualquier momento o hacerla si no la hubiere hecho.

ART. 29.- En caso de que no haya hecho las designaciones a que se refiere el Artículo anterior, tendrán derecho a ser indemnizados, los herederos debidamente acreditados conforme al derecho común.

ART. 30.- La persona o personas que tengan derecho a ser indemnizados conforme a los Artículos 27 a 29, demandarán al Gobierno Federal, en juicio sumario, el pago de la indemnización.

ART. 31.- Los empleados que sufran incapacidades temporales como consecuencia de las labores que desempeñan, disfrutarán de su sueldo íntegro en tanto no se declare que la incapacidad es permanente.

Si después de tres meses de iniciada una incapacidad temporal el empleado no está en aptitud de volver al trabajo, podrá -



por la nueva designación si están capacitados o por la indemnización que establece el Artículo 25.

ART. 27.- Los empleados que sufran incapacidades permanentes, parciales o totales, como consecuencia del trabajo que desempeñan, tendrán derecho a ser indemnizados en los términos de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto no pugne con la presente Ley. En caso de fallecimiento el derecho corresponderá a sus causahabientes.

ART. 28.- El empleado al tomar posesión de su cargo designará por escrito la persona o personas que deban recibir la indemnización a que se refiere el Artículo 27 para el caso de muerte; y tendrá derecho para modificar esta designación en cualquier momento o hacerla si no la hubiere hecho.

ART. 29.- En caso de que no haya hecho las designaciones a que se refiere el Artículo anterior, tendrán derecho a ser indemnizados, los herederos debidamente acreditados conforme al derecho común.

ART. 30.- La persona o personas que tengan derecho a ser indemnizados conforme a los Artículos 27 a 29, demandarán al Gobierno Federal, en juicio sumario, el pago de la indemnización.

ART. 31.- Los empleados que sufran incapacidades temporales como consecuencia de las labores que desempeñan, disfrutarán de su sueldo íntegro en tanto no se declare que la incapacidad es permanente.

Si después de tres meses de iniciada una incapacidad temporal el empleado no está en aptitud de volver al trabajo, podrá -

pedir a la Comisión del Servicio Civil que en vista de los certificados médicos dictamine si debe continuar gozando de los beneficios que otorga el presente artículo o procede declarar permanentemente la incapacidad, con la indemnización a que tenga derecho. - Los exámenes médicos deberán repetirse cada tres meses cuando menos y si persistiere la incapacidad después de un año de iniciada, será declarada permanente.

ART. 32.- En caso de que algún empleado se incapacite temporalmente, pero no como consecuencia de las labores que se le tienen encomendadas, disfrutará:

- I.- De su sueldo íntegro durante los tres primeros meses; y
- II.- Del cincuenta por ciento de su sueldo durante los tres siguientes.

ART. 33.- Si la incapacidad a que se refiere el artículo anterior continuare a pesar de haber transcurrido los seis meses, - el empleado conservará sus derechos, sin goce de sueldo, para -- ocupar nuevamente su empleo tan pronto como haya desaparecido la incapacidad.

ART. 34.- Los empleados disfrutarán de una pensión por los años de servicios que hayan prestado o por retiro obligatorio, - la que será determinada y cubierta de acuerdo con la Ley de la - materia.

ART. 35.- Prescribirán en seis meses los derechos a que se refieren los Artículos 25 y 26 y en un año los comprendidos en - los Artículos 27,31,32 y 33. El plazo para la prescripción se -- computará a partir de la fecha en que sean exigibles los dere-- chos.

ART. 36.- En cada Secretaría de Estado, Departamento Autónomo o Dependencia Federal, toda vacante deberá cubrirse dentro del personal de categoría inmediata inferior al empleo de que se trata, cumpliéndose con lo que prescriben -- los artículos 17 y 18. En caso de que concurren varios aspirantes para un mismo empleo, en igualdad de competencia se preferirá al más antiguo; si tienen la misma antigüedad o -- son de nuevo ingreso, la vacante se sorteará entre ellos.

ART. 37.- En las fechas que fijen los reglamentos, los empleados tendrán derecho a dos períodos anuales de vacaciones, de diez días cada uno, con goce de sueldo.

ART. 38.- Los empleados podrán disfrutar de licencias -- económicas con goce de sueldo, hasta por diez días, en casos graves y urgentes a juicio del Jefe Superior de la De-- pendencia.

ART. 39.- Las empleadas gozarán de los derechos que establece la fracción V del Artículo 123 de la Constitución -- Política de la República.

ART. 40.- Se concederá licencia sin goce de sueldo a -- los empleados que la soliciten para ocupar un cargo de los comprendidos en los Artículos 4° y 5°, por el término que -- permanezca en el desempeño del mismo.

ART. 41.- Cuando un empleado desempeñe transitoriamente un puesto de categoría superior, tendrá derecho a percibir -- después de treinta días, el sueldo que la Ley asigna a di-- cho cargo.

## CAPITULO V.

## DE LAS OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS.

ART. 42.- Son obligaciones de los empleados comprendidos dentro del Servicio Civil:

I.- Asistir con regularidad al desempeño de sus labores, -- presentándose decorosa y puntualmente a las horas de oficina que señalen los reglamentos respectivos;

II.- Ejercer las funciones propias de su cargo, dedicándoles la capacidad y actividad necesarias para lograr eficientemente su desempeño;

III.- Obedecer las órdenes que los superiores dicten dentro de sus atribuciones;

IV.- Guardar el respeto debido a sus jefes y en general a todo el personal donde prestan sus servicios;

V.- Coadyuvar dentro de su esfera de acción a la realización del programa administrativo y político de gobierno;

VI.- Guardar al público la atención y consideraciones debidas, dándole las facilidades que sean compatibles con las disposiciones dictadas para el desempeño de los asuntos;

VII.- Proceder con reserva cuando la índole de la función - lo exija;

VIII.- Formar parte de las Comisiones del Servicio Civil y del Instituto de Administración Pública y desempeñar las funciones que les encomienden; y

IX.- Ocupar transitoriamente cuando se les ordene, los cargos de categoría semejante o superior a los que desempeñen, conservando los derechos de que son titulares.

ART. 43.- Todo empleado que deje de prestar sus servicios - está obligado a hacer entrega a quien lo substituya o a la persona que al efecto se designe, de todos los muebles o inmuebles -- que tuviere en su poder por razón de su cargo. Durante el tiempo de la entrega percibirá los emolumentos correspondientes al empleo que desempeñaba.

#### CAPITULO VI.

#### DEL MOVIMIENTO DEL PERSONAL.

ART. 44.- Los empleados dejan de pertenecer al Servicio Civil, por las siguientes causas:

- I.- Por muerte o incapacidad total y permanente;
- II.- Por cumplir la edad de retiro obligatorio de acuerdo - con las Leyes respectivas;
- III.- Por supresión de partida;
- IV.- Por cese; y
- V.- Por renuncia.

ART. 45.- En los casos de la Fracción I del Artículo anterior, los causahabientes del empleado o éste según corresponda, - tendrán los derechos que sobre el particular concede esta Ley y demás relativas.

ART. 46.- Sólo por causa debidamente comprobada en los términos de esta Ley, podrá cesarse a un empleado,

ART. 47.- Toda renuncia deberá ser presentada por escrito y se aceptará dentro de un plazo que no deberá exceder de cinco -- días, salvo el caso de un indudable interés social o por fuerza mayor, que haga indispensable la permanencia transitoria del empleado hasta su substitución.

ART. 48.- A ningún empleado sujeto a esta Ley podrá exigírsele la renuncia del cargo que desempeña, ni tendrá efecto alguno el que se acepte una renuncia que no ha sido presentada.

## CAPITULO VII.

### DE LAS SANCIONES.

ART. 49.- El empleado que falte al cumplimiento de las obligaciones que establece esta Ley, quedará sujeto a la aplicación de las siguientes sanciones:

I.- Extrañamiento;

II.- MULTA;

III.- Suspensión del empleo sin sueldo, por quince días; y

IV.- Destitución.

ART. 50.- El extrañamiento será por escrito debidamente fundado en los casos de falta, dejándose constancia en el expediente del empleado.

ART. 51.- Se impondrá multa de medio día de haber al empleado que tenga cinco retrasos en quince días y se duplicará al que falta injustificadamente a su trabajo medio día.

ART. 52.- La suspensión de quince días sin goce de sueldo, se impondrá al empleado en los siguientes casos:

I.- Por concurrir a sus labores con retraso injustificado en quince ocasiones, durante un mes;

II.- Por faltar cuatro días a sus labores injustificadamente, en un mes;

III.- Por obrar habitualmente de manera que perturbe el funcionamiento de la oficina;

IV.- Por habersele impuesto doce extrañamientos en un trimestre;

V.- Por marcada negligencia en el trabajo; y

VI.- Por no guardar al público la atención y consideraciones debidas.

ART. 53.- La destitución del empleado sólo se impondrá por las causas siguientes:

I.- Por haber sido suspendido y dar motivo para nueva suspensión durante un mismo semestre;

II.- Por faltar injustificadamente a sus labores durante seis días consecutivos;

III.- Por excitar a los empleados para que suspendan sus labores o por declararse en huelga;

IV.- Por faltas graves a la disciplina;

V.- Por ebriedad habitual o uso de drogas enervantes;

VI.- Por recibir dinero o dádivas de los interesados en los negocios que tenga bajo su cuidado o responsabilidad;

VII.- Por gestionar por sí o por interpósita persona asuntos de la dependencia en que presta sus servicios;

VIII.- Por presentar documentos falsos para obtener un empleo u ocultar circunstancias que lo excluirían del servicio o ejecutar actos ilícitos con el mismo objeto;

IX.- Por obrar habitualmente en su vida privada de manera que pueda poner en peligro los intereses del Estado, tratándose de empleo con manejo de fondos o valores;

X.- Por inhabilitación judicial para desempeñar empleos o cargos públicos;

XI.- Por comprobada deslealtad al gobierno; y

XII.- Por pertenecer a una orden religiosa.

ART. 54.- Las sanciones a que se refieren los artículos anteriores serán impuestas por el Jefe Superior de la dependencia que corresponda, previo dictamen de las Comisiones del Servicio Civil, en los términos del Capítulo siguiente.

#### CAPITULO VIII.

#### DEL PROCEDIMIENTO.

ART. 55.- En los casos de las fracciones VII, VIII y IX del Artículo 13, las Comisiones del Servicio Civil procederán inmediatamente en la forma siguiente:

I.- Iniciarán una investigación por sí o por medio de sus delegados, notificando a los interesados para que dentro de los tres días siguientes expresen lo que a sus derechos convengan;

II.- Recibirán todas las pruebas que ofrezcan las partes siempre que a su juicio sean pertinentes;

III.- Emitirán dictamen dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se notificó a los interesados, salvo que las pruebas que deban rendirse ameriten un plazo mayor, que no excederá de treinta días; y

IV.- Comunicarán su dictamen al Jefe Superior de la dependencia y a los interesados.

ART. 56.- En los casos a que se refiere el Artículo 11, los delegados enviarán el expediente que formen, para su dictamen, a la Comisión que los nombró.

ART. 57.- En los casos no comprendidos en el Artículo 55 para los que no esté señalado procedimiento especial, las Comisiones del Servicio Civil formarán un expediente con todos los datos necesarios y dentro de los diez días siguientes a su inicia-



ción emitirán dictamen que será sometido a la consideración del Jefe Superior de la dependencia que corresponda, comunicándolo a los interesados.

ART. 58.- El Jefe Superior de la dependencia dictará su resolución dentro de los ocho días siguientes a la fecha en que se le comunicó el dictamen, sin estar obligado a sujetarse al mismo. Esta resolución se ejecutará desde luego y se dará a conocer por oficio a los interesados y a la Comisión del Servicio Civil.

ART. 59.- Si no se dictare la resolución dentro del plazo - que señala el artículo anterior, se tendrá por aprobado el dictamen de la Comisión del Servicio Civil,

ART. 60.- Si el interesado no estuviere conforme con la resolución dictada en los términos de los Artículos 58 y 59, podrá dentro de los quince días siguientes a la fecha en que fué notificado, ocurrir ante el Juez de Distrito de su domicilio, demandando la nulidad de tal acuerdo y anunciando las pruebas que rendirá.

ART. 61.- Presentada la demanda por interesado o por quien lo represente por medio de Carta Poder, se correrá traslado al - Jefe Superior de la dependencia para que la conteste dentro de - cinco días; citándose a una audiencia verbal que deberá verificarse dentro de diez días y proveyendo lo necesario para que las pruebas ofrecidas se puedan presentar el día de la audiencia.

ART. 62.- En la audiencia verbal a que se refiere el Artículo anterior, se recibirán las pruebas ofrecidas y se desahogarán en la misma. Al terminar la Audiencia el Juez dictará su resolución la que no tendrá recurso y sólo será causa de responsabilidad.

ART. 63.- El Juez debe rehusarse a recibir aquellas pruebas que a su juicio sean improcedentes o tiendan a dilatar el procedimiento.

ART. 64.- Sólo se admitirán hasta tres testigos por cada -- parte y cuando en un solo día no se concluya la audiencia, el -- Juez citará para continuarla al día siguiente.

ART. 65.- La sentencia será notificada personalmente al Jefe Superior de la dependencia, quien deberá cumplirse dentro de tercero día.

ART. 66.- En caso de incumplimiento de las resoluciones de los Jueces de Distrito, éstos se dirigirán a la Suprema Corte de Justicia de la Nación a efecto de que el citado tribunal ocurra inmediatamente en queja ante la autoridad superior que corresponda.

ART. 67.- En el procedimiento judicial a que se refiere este Capítulo tendrá intervención el Ministerio Público Federal como representante del Estado.

ART. 68.- En todo lo no previsto por esta Ley respecto a -- procedimiento, será aplicable lo conducente del Código Federal - de Procedimientos Civiles.

## C A P I T U L O IX,

### DEL INSTITUTO DE ADMINISTRACION PUBLICA.

ART. 69.- Se crea el Instituto de Administración Pública que funcionará con entera independencia de las Comisiones del Servicio Civil y tendrá las finalidades siguientes:

I.- Estudiar los problemas de funcionamiento burocrático de la Administración Pública y proponer a los Jefes Superiores de las oficinas las soluciones que juzgue adecuadas, a fin de reorganizar o de orientar los servicios siempre que sea necesario;

II.- Determinar cuáles actividades burocráticas deben constituir carreras administrativas;

III.- Organizar los planes de estudios de las carreras de Administración Pública; y

IV.- Organizar y dirigir las Academias de Administración Pública, para la preparación de los empleados en todas aquellas materias cuyos conocimientos no se impartan en los establecimientos oficiales, o en los de la Universidad Nacional,

ART. 70.- Las funciones directivas del Instituto estarán encomendadas a un consejo integrado por delegados que, además de preparación técnica bastante, deberán llenar los requisitos del Artículo 10.

ART. 71.- Los delegados a que se refiere el Artículo anterior serán electos anualmente por los empleados, en el mismo acto en que se designen representantes para las Comisiones del Servicio Civil. Por cada Secretaría de Estado o Departamento Autónomo habrá un delegado y dos por cada uno de los Poderes Legislativo y Judicial.

ART. 72.- En su primera sesión los delegados nombrarán un Director General y un Secretario; tales nombramientos deberán recaer en personas debidamente capacitadas, aunque no pertenezcan al personal burocrático,

ART. 73.- El Consejo del Instituto designará las Comisiones Técnicas que sean necesarias, para el estudio de los problemas de su competencia.

ART. 74.- El Instituto formulará su reglamento interior y anualmente sus Presupuestos que someterá a la consideración del Ejecutivo.

## C A P I T U L O X.

### DISPOSICIONES GENERALES.

ART. 75.- Para los efectos de esta Ley se considera como tiempo extra, el que exceda de ocho horas diarias de trabajo o el que se desempeñe durante los días señalados como festivos, o que correspondan a descanso semanal.

ART. 76.- Los sueldos de los empleados federales no son embargables, con excepción de los casos de deudas alimenticias o responsabilidades provenientes a delitos.

ART. 77.- Los Jefes Superiores de las dependencias formularán antes del mes de enero de cada año, los cuestionarios a que deban sujetarse los exámenes de los aspirantes o empleados, y los harán del conocimiento de las Comisiones del Servicio Civil para los efectos del Artículo 13, Fracciones II y III.

ART. 78.- Ningún empleado desempeñará más de un cargo público. Sólo podrá ocupar dos o más cuando para ellos se requieran conocimientos científicos o técnicos, pero en estos casos será indispensable que no sean incompatibles las horas de trabajo. El certificado lo expedirá la Oficina respectiva de la Secretaría

de Hacienda y Crédito Público.

ART. 79.- Cuando para el desempeño de las labores que se encomienden a un empleado, tenga que cambiar de residencia con carácter permanente, se le proporcionarán pasajes para él y sus familiares dentro del segundo grado. En caso de cese las mismas personas disfrutarán del citado beneficio para su regreso.

ART. 80.- Cuando un empleado fallezca durante el desempeño de su cargo estando fuera de su residencia habitual, la dependencia a que pertenezca costeará lo relativo al sepelio del cadáver o su traslado al lugar que señalen sus deudos dentro del territorio nacional.

ART. 81.- El Servicio Médico de las Secretarías de Estado, Departamentos Autónomos o demás dependencias federales, o en su defecto dos médicos legalmente autorizados, comprobarán los casos de incapacidades que establece esta Ley.

ART. 82.- Cuando un empleado padezca una enfermedad que a juicio del Servicio Médico respectivo constituya grave peligro para los demás, el Jefe Superior de la dependencia ordenará su separación temporal. En este caso se aplicarán las disposiciones de esta Ley relativas a incapacidades.

ART. 83.- Será suspendido el empleado en contra de quien se hubiere dictado auto de formal prisión por un delito intencional, en tanto obtenga la revocación de tal auto o se dicte sentencia absolutoria definitiva. En estos casos volverá a su empleo con los mismos derechos de que es titular.

ART. 84.- El empleado que sea acusado de la comisión de un delito por hechos realizados con motivo, como consecuencia directa y en cumplimiento del servicio, volverá a desempeñar su empleo en cuanto obtenga libertad provisional o definitiva; entre tanto continuará percibiendo su sueldo íntegro si demuestra los extremos de la primera parte de este Artículo. Si la sentencia condenatoria lo priva de su libertad, quedará separado del servicio.

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

ART. 1º.- Las indemnizaciones a que se refiere el Artículo 27 serán cubiertas por el gobierno federal en tanto se crea una Institución a este efecto.

ART. 2º.- Los actuales titulares de los empleados para continuar en los mismos, deberán dentro de los seis meses siguientes a la integración de las Comisiones del Servicio Civil, llenar los requisitos establecidos en el Capítulo III; mientras tanto serán inamovibles.

ART. 3º.- El Ejecutivo cuidará de que en los Presupuestos de Egresos de cada año, figuren las partidas necesarias para cubrir los gastos a que se refiere el Artículo 74, ("Revista Político Social de Noviembre de 1935, de la página 10 a la página 17").

C) LEY DE ESTATUTO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION.

TITULO PRIMERO.

1.4.3. DISPOSICIONES GENERALES.

ART. 1º.- La presente Ley es de observancia general para todas las autoridades y funcionarios integrantes de los Poderes - Legislativo, Ejecutivo y Judicial, para las autoridades y funcionarios del Distrito Federal y Territorios y para los trabajadores al servicio de unos y otras.

ART. 2º.- Trabajador al servicio del Estado es toda persona que preste a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido o por el hecho de figurar en - las listas de raya de los trabajadores temporales.

ART. 3º.- La relación jurídica de trabajo reconocida por esta ley, se entiende establecida, para todos los efectos legales, entre los trabajadores federales y los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, incluyendo a los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales, representados por sus Titulares respectivos.

ART. 4º.- Para los efectos de esta Ley, los trabajadores federales se dividirán en dos grandes grupos:

I.- Trabajadores de base, y

II.- Trabajadores de confianza.

Son trabajadores de confianza:

I.- En la Cámara de Diputados: El Oficial Mayor, El Teso-

tero, el Contador Mayor de Hacienda, el Oficial Mayor de la Contaduría, y Secretarios Particulares, autorizados por Presupuesto.

II.- En la Cámara de Senadores: El Oficial Mayor, el Tesorero y Secretarios Particulares, autorizados por Presupuesto.

III.- En la Presidencia de la República: El Secretario Particular, el Oficial Mayor de la Secretaría Particular, los Miembros de la Comisión de Estudios, el Jefe del Departamento de Intendencia, el Intendente del Castillo de Chapultepec; y los empleados del servicio personal del C. Presidente de la República que por acuerdo expreso del propio funcionario, tengan ese carácter según su nombramiento respectivo.

IV.- En las Secretarías de Estado, con excepción de la Defensa Nacional: los Secretarios, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Directores Generales, y Jefes de Departamento, así como los Secretarios Particulares de dichos funcionarios.

Además, en la Secretaría de Gobernación: el Jefe de la Colonia Penal de las Islas Mariás y el Jefe de los Servicios Especiales y sus Agentes; en la Secretaría de Relaciones Exteriores: Los Miembros del Cuerpo Diplomático y Consular, los miembros de las Comisiones de Reclamaciones y los de las Comisiones Internacionales de cualquiera clase. En la de Hacienda y Crédito Público: el Contador General de la Federación, el Tesorero General de la misma, y el Cajero General; en la Secretaría de Agricultura y Fomento: el Jefe de la Comisión Nacional de Irrigación; en la de Educación Pública: los Vocales del Consejo Nacional de Educación Superior y de la Investigación Científica.

V.- En los Departamentos Autónomos y en las Procuradurías General de la República y del Distrito y Territorios Federales: Los Jefes de Departamento, los Procuradores, Secretarios, Oficiales Mayores, así como sus Secretarios Particulares.



En el Departamento del Trabajo; el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; en el Departamento Agrario, los Vocales del Cuerpo consultivo; en la Procuraduría General de la República, los dos Subprocuradores, el Jefe y Subjefe de la Policía Judicial; en la Procuraduría del Distrito Federal, el Jefe y Subjefe de la Policía Judicial; en el Departamento del Distrito Federal, el Jefe de la Policía y el Jefe de las Comisiones de Seguridad, así como los Agentes de estas Comisiones.

VI.- Las dependencias de la Secretaría de la Defensa Nacional, y todos los miembros del Ejército Nacional.

VII.- En el Poder Judicial: los Secretarios de Acuerdos de Juzgados, Salas, Cortes Penales y Tribunal Superior de Justicia; los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Secretarios de Acuerdo de las Salas de la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Secretarios Generales de la misma Corte, los Secretarios de Acuerdo del Tribunal de Circuito y los de los Juzgados de Distrito.

ART. 5º.- Esta Ley sólo regirá las relaciones entre los Poderes de la Unión y los trabajadores de base; los empleados de confianza no quedan comprendidos en aquélla, y los miembros del Ejército Nacional, las dependencias de la Secretaría de la Defensa Nacional, las policías estimadas como de confianza, se regirán por su Estatuto especial. Los trabajadores que prestan sus servicios en las líneas férreas pertenecientes a la Nación Expropiadas por el Gobiernos, los trabajadores que prestan servicios en las empresas petroleras pertenecientes a la Nación, se regirán tanto unos como otros por las modalidades de la Ley Federal del Trabajo y de sus respectivos contratos de trabajo.

ART. 6°.- Todos los trabajadores federales deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser substituídos por extranjeros cuando no existan mexicanos técnicos que puedan desarrollar eficientemente el servicio de que se trate. La substitución será decidida por el Titular de la Secretaría o Departamento de Estado respectivo, oyendo antes al sindicato que corresponda, y, en caso de desacuerdo entre éste y el Titular, se estará a lo que resuelva el Tribunal de Arbitraje.

ART. 7°.- En ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta Ley que favorezcan a los trabajadores.

ART. 8°.- Los casos no previsto en la presente ley ni en sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, aplicadas supletoriamente, y, en su defecto, atendiendo a la costumbre o al uso, a las leyes de orden común, a los principios generales de derecho y, en último extremo, a la equidad.

## TITULO SEGUNDO,

### 1.4.4. DERECHOS Y OBLIGACIONES INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES.

#### CAPITULO I.

#### DISPOSICIONES GENERALES.

ART. 9°.- Los trabajadores federales prestarán siempre sus servicios mediante nombramiento expedido por la persona que estuviere facultada legalmente para hacerlo, excepto cuando se trate de trabajadores temporales para obra o por tiempo determinado, en cuyo caso el nombramiento será substituído por la lista de raya correspondiente.

ART. 10.- Tendrán capacidad legal para aceptar un nombramiento de trabajadores federales, para percibir el sueldo correspondiente y para ejercitar las acciones derivadas de la presente Ley, los menores de edad de uno u otro sexo que tengan más de 16 años.

ART. 11.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los -- trabajadores federales aun cuando las admitieren expresamente:

I.- Las que estipulen una jornada mayor de la permitida -- por esta Ley.

II.- Las que fijen labores peligrosas o insalubres para -- las mujeres y los menores de 18 años o establezcan para unas y -- otros el trabajo nocturno.

III.- Las que estipulen trabajo para niños menores de 16 -- años.

IV.- Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoria -- mente excesivo o peligrosa para la vida del trabajador.

V.- Las que fijen un salario inferior al mínimo.

VI.- Las que estipulen un plazo mayor de quince días para el pago de los sueldos.

ART. 12.- Los nombramientos de los trabajadores federales deberán contener:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domi -- cilio del nombrado.

II.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

III.- El carácter del nombramiento; definitivo, interino, -- por tiempo fijo o para obra determinada.

IV.- La duración de la jornada de trabajo.

V.- El sueldo, honorarios y asignaciones que habrá de percibir el trabajador.

VI.- El lugar o lugares en que deberá prestar sus servicios.

ART. 13.- En cualquier caso en que un trabajador federal se vea obligado a trasladarse de un lugar a otro con motivo del servicio o por promoción otorgada en razón de sus méritos, el Poder a cuyo servicio se encuentre tendrá la obligación de sufragar los gastos de viaje correspondientes. Esta obligación no subsistirá cuando el traslado se deba a incompetencia del trabajador o como sanción por faltas cometidas por el mismo. En el primer caso, si el traslado fuere por tiempo largo o indefinido, el trabajador tendrá derecho también a que se le cubran los gastos que -- origine el transporte del manejo de casa indispensable para la -- instalación de su cónyuge y de sus familiares en línea recta -- ascendente o descendente, y de los colaterales en segundo grado, siempre que dependan del trabajador.

ART. 14.- Las actuaciones y certificaciones que hubieren de hacerse con motivo de la aplicación de la presente no causarán impuesto alguno.

ART. 15.- El nombramiento aceptado obliga al cumplimiento de las condiciones fijadas en él y a las consecuencias -- que sean conformes a la buena fé, al uso o a la Ley.

ART. 16.- En ningún caso el cambio de funcionarios de una unidad burocrática cualquiera, afectará a los trabajadores - de base correspondiente.

ART. 17.- Los trabajadores federales de base se clasificarán en las siguientes categorías;

- a).- Trabajadores no calificados.
- b).- Trabajadores calificados de primera y de segunda clase.
- c).- Trabajadores especializados de primera y de segunda clase.
- d).- Trabajadores técnicos de primera y segunda clase.
- e).- Trabajadores técnicos especializados.

Esta clasificación podría aumentarse a juicio de expertos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, cuando las necesidades del Presupuesto de la Federación así lo requieran.

## CAPITULO II.

### 1.4.5. DE LAS HORAS DE TRABAJO Y DE LOS DESCANSOS LEGALES.

ART. 18.- Para los efectos de la presente ley, se considera trabajo diurno el comprendido entre las 6 y las 20 horas, y nocturno, el comprendido entre las 20 y las 6 horas.

ART. 19.- La duración máxima de la jornada de trabajo --- diurno no podrá exceder de ocho horas.

ART. 20.- Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, - la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud.

ART. 21.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas.

ART. 22.- Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurnas y nocturnas, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

ART. 23.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de hora y media diaria, ni de cinco días consecutivos.

ART. 24.- Para cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

ART. 25.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que apróximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

ART. 26.- Serán días de descanso obligatorio los que como tales señale el Calendario Oficial.

ART. 27.- Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días cada uno, en las fechas que se señalen para tal efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para las que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones.

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

ART. 28.- Durante las horas de jornada legal los trabajos al servicio del Estado, tendrán obligación de desarrollar las actividades sociales y culturales que fueren compatibles con sus aptitudes, edad y condiciones de salud.

### CAPITULO III,

#### 1.4.6. DE LOS SALARIOS.

ART. 29.- El salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados.

ART. 30.- El salario será uniforme para cada una de las categorías de trabajadores de base, señaladas en esta Ley, y será fijado libremente por el Estado en los Presupuestos de Egresos -- respectivos. Cualquiera modificación que pretenda hacerse al salario fijado, sólo se llevará a cabo después de oír a los representantes de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, a cuyo efecto la Secretaría de Hacienda, antes de presentar a la consideración de la Cámara de Diputados el Presupuesto de Egresos respectivo, citará a los representantes de dicha Federación, para conocer sus puntos de vista y, en caso de que la modificación que se pretenda incluya la supresión de determinadas partidas, la Federación de Sindicatos de Trabajadores, resolverá cuál es el grupo o grupos de trabajadores que personalmente deban resul

tar afectados, haciéndose, al efecto, los cambios y nombramientos que fueren necesarios.

ART. 31.- El salario uniforme fijado en los términos del Artículo anterior, no podrá modificarse atendiendo a condiciones de edad, sexo o nacionalidad.

ART. 32.- La uniformidad de los salarios correspondientes a las distintas categorías de trabajadores, no podrá romperse en ningún caso; pero para compensar las diferencias que resulten del distinto costo medio de la vida en las diversas zonas económicas de la República, se crearán partidas destinadas al pago de sobresueldos, determinándose previamente las zonas en que deban cubrirse y que serán iguales para todas las categorías.

ART. 33.- Se crearán también partidas de honorarios adicionales uniformes que se destinarán a compensar los servicios de los trabajadores que tengan el carácter de profesionistas, honorarios que se considerarán como asignaciones de técnicos.

ART. 34.- Los pagos se verificarán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y deberán hacerse precisamente en moneda del curso legal o en cheques al portador fácilmente cobrables.

ART. 35.- No deberán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, salvo en los casos siguientes:

I.- Cuando el trabajador contraiga deudas con el Estado por concepto de anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas.



II.- Cuando se trate de cobro de cuotas sindicales ordinarias o de aportación de fondos para la constitución de cooperati--vas y de cajas de ahorro siempre que el trabajador hubiera manifestado inicialmente de una manera expresa su conformidad.

III.- Cuando se trate de los descuentos ordenados por la - Dirección General de Pensiones con motivo de Obligaciones contraí--das por el trabajador.

IV.- Cuando se trate de los descuentos ordenados por la - autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que le fueren exigidos al trabajador.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del 30% del importe del salario total, excepto en el caso a que se refiere la fracción IV de este Artículo,

ART. 36.- Las horas de trabajo extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado para las horas - de jornada máxima, salvo cuando se trate de retraso imputable al - trabajador, de acuerdo con los reglamentos interiores del trabajo.

ART. 37.- En los días de descanso obligatorio y semanal y en las vacaciones a que se refieren los Artículos 24,25,26 y 27, - los trabajadores recibirán su salario íntegro; cuando el salario - se pague por unidad de obra, se promediará el salario del último - mes.

ART. 38.- El salario no es susceptible de embargo judi--cial o administrativo, fuera de lo establecido en el Artículo 35.

ART. 39.- Es nula la cesión de salarios en favor de terce--ra persona, ya sea que se haga por medio de recibos para su cobro o que se emplee cualquier otra forma.

ART. 40.- En ningún caso los trabajadores al servicio del Estado, percibirán un salario inferior al mínimo fijado para los trabajadores en general, y según las distintas regiones del país.

TRABAJADORES CONSIDERADOS INDIVIDUALMENTE.

CAPITULO IV.

1.4.7. DE LAS OBLIGACIONES DE LOS PODERES DE LA UNION CON SUS TRABAJADORES CONSIDERADOS INDIVIDUALMENTE.

ART. 41.- Son obligaciones de los Poderes de la Unión:

I.- Preferir en igualdad de condiciones a los trabajadores sindicalizados respecto de los que no lo estuvieren, a los que con anterioridad le hubieren prestado satisfactoriamente servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón respectivo, siempre que estén agremiados.

Para los efectos de la disposición del párrafo anterior - en cada una de las unidades burocráticas, se formará un escalafón de acuerdo con la antigüedad de los trabajadores que presten sus servicios en esa unidad. Los ascensos se concederán tomando en cuenta la eficiencia de los candidatos, su antigüedad y su posición ideológica. La determinación de las personas que deben ser ascendidas por haber comprobado su mejor derecho, se hará por representantes de los titulares de la unidad burocrática de que se trate y del sindicato de la misma unidad; representantes que podrán ser recusados por una sola vez sin excepción de causa por los candidatos.

La demostración de la competencia de los trabajadores técnicos que ejerzan una profesión para la que se requiera título, se hará con la presentación de éste y mediante el desarrollo de Tesis

escritas que resuelvan problemas concretos de la Administración en la forma que fije el Jefe del Departamento respectivo, que también resolverá sobre los resultados de la prueba, pero su resolución podrá ser recurrida ante la Junta Arbitral correspondiente.

Los titulares de las dependencias respectivas cubrirán libremente los puestos disponibles una vez corridos los escalafones, con motivo de las vacantes que ocurrieren, y nombrarán y removerán libremente también a los empleados de confianza.

Un trabajador de base podrá ser ascendido a un puesto de confianza; pero en ese caso y mientras conserva esa categoría, quedarán en suspenso todos los derechos y prerrogativas que tuviere - conforme a esta Ley, así como los vínculos con el sindicato al cual perteneciere. El individuo que como consecuencia de un ascenso de esta naturaleza, sea designado para ocupar la vacante correspondiente, una vez corrido el escalafón respectivo, tendrá en todo caso el carácter de trabajador provisional, de tal modo que, si el trabajador ascendido a un puesto de confianza vuelve a ocupar el de base del que hubiere sido promovido, lo que constituirá un derecho para él, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador provisional dejará de prestar sus servicios al Estado sin responsabilidad para éste,

Las vacantes que ocurran de una unidad burocrática cualquiera, se pondrán desde luego en conocimiento de todos los trabajadores del grado inmediato inferior, haciéndoseles saber al mismo tiempo la fecha y forma en que pueden concurrir candidatos para ocupar el puesto de que se trate.

II.- Porporcionar a los trabajadores las facilidades indispensables para obtener habitaciones cómodas e higiénicas, ya --

sea adquiriéndose en propiedad o mediante el alquiler de las mismas, cobrándoles rentas moderadas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas.

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

IV.- Proporcionar gratuitamente al trabajador servicio médico y farmacéutico que deberá quedar establecido de manera fija en cada unidad burocrática.

V.- Cubrir las indemnizaciones por separación injustificada, por los accidentes que sufran los trabajadores con motivo del trabajo o a consecuencia de él, y por las enfermedades profesionales que contraigan en el trabajo que ejecuten o en el ejercicio de la profesión que desempeñen,

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

VII.- Establecer academias en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores a su servicio que lo deseen, puedan adquirir los conocimientos indispensables para obtener ascensos conforme al escalafón.

VIII.- Proporcional dentro de sus posibilidades económicas, campos deportivos para el desarrollo físico de los trabajadores.

IX.- Conceder licencias sin goce de sueldo a sus trabajadores para el desempeño de las comisiones sindicales que les confieran. Cuando la comisión consista en puestos de representación sindical, la licencia abarcará todo el período para el que haya sido electos y ese tiempo se computará como efectivo dentro del escalafón.

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

CAPITULO V.

1.4.8 DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

ART. 42.- Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Desempeñar sus labores sujetándose a la dirección de sus jefes inmediatos y ejecutándolas con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.

II.- Observar buena costumbres durante el servicio.

III.- Cumplir con las obligaciones que les impongan el Reglamento Interior del Trabajo.

IV.- Guardar reserva en los asuntos de que tenga 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.- Substraerse a propagandas de toda clase durante las horas de trabajo.

1.4.9 DE LAS SUSPENSIONES DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

ART, 43.- La suspensión de los efectos del nombramiento de un trabajador al servicio del Estado, no significa el cese del trabajador. Son causas de suspensión temporal las siguientes:

I.- La circunstancia de que el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa que signifique un peligro para las personas que trabajen con él.

II.- La prisión preventiva del trabajador seguida de setencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o ad-

administrativa, a menos que tratándose de arrestos por delitos -  
contra la propiedad, contra el Estado o contra las buenas costum  
bres, el Tribunal de Arbitraje resuelva que debe tener lugar el  
cese del empleado.

## CAPITULO VII.

### 1.4.10 DE LA TERMINACION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

ART. 44.- Ningún trabajador de base al servicio del Es-  
tado podrá ser cesado o despedido sino por justa causa; en conse  
cuencia, el nombramiento de dichos trabajadores sólo cesará de -  
surtir efectos, sin responsabilidad para el Estado, en los si---  
guientes casos:

I.- Por renuncia o abandono de empleo.

II.- Por conclusión del término o de la obra para el que  
fue extendido dicho nombramiento.

III.- Por muerte del trabajador.

IV.- Por incapacidad física o mental del trabajador.

V.- Por resolución discrecional del Tribunal de Arbitra  
je, en los casos siguientes:

a).- Cuando el trabajador incurriere en faltas de probi-  
dad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos  
tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familia-  
res de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servi-  
cio.

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 del trabajo.

f).- Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina, o dependencia donde preste servicios o de las personas que allí se encuentren.

g).- Por no obedecer sistemática e injustamente las órdenes que reciba de sus superiores,

H).- Por incurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

i).- Por falta comprobada de cumplimiento al contrato de trabajo o por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

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, el jefe superior de la oficina 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.

### TITULO TERCERO.

1.4.11 DE LA ORGANIZACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION.

## CAPITULO I.

## 1.4.11.1 DE LOS SINDICATOS.

ART. 45.- Los sindicatos de trabajadores al servicio -- del Estado, son las asociaciones de trabajadores federales depenientes de una misma unidad burocrática, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

ART. 46.- Dentro de cada unidad sólo se reconocerá la - existencia de un solo sindicato y en caso de que concurren varios grupos que pretendan ese derecho, el reconocimiento se hará en - favor de la asociación mayoritaria, no admitiéndose, en conse--- cuencia, la formación de sindicatos minoritarios.

ART. 47.- Todos los trabajadores al servicio del Estado tendrán derecho de formar parte del sindicato correspondiente, - pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán de-- jar de formar parte de él en ningún caso, salvo que fueren expulsados.

ART. 48.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos, y si pertenecieren a éstos por haber si do trabajadores de base quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales mientras desempeñen el cargo de con--- fianza.

ART. 49.- Para la constitución de un sindicato y para - su reconocimiento, bastará con que esté integrado por veinte trabajadores o más o que no exista dentro de la unidad correspon--- diente otra agrupación sindical que cuente con mayor número de - miembros.



ART. 50.- Los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado serán registrados por el Tribunal de Arbitraje, a cuyo efecto remitirán a éste, por duplicado, los siguientes documentos:

I.- El acta de asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por la Directiva de la agrupación.

II.- Los Estatutos del Sindicato,

III.- El acta de la sesión en que se haya designado la Directiva o copia autorizada de aquella.

IV.- Una lista del número de miembros de que se componga el sindicato, con expresión del hombre de cada miembro, estado civil, edad, empleo que desempeñe, sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador federal.

El Tribunal de Arbitraje, al recibir la solicitud de registro comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces, la no existencia de otra asociación sindical dentro de la unidad burocrática de que se trate o que la pericionaria cuenta con la mayoría de los trabajadores de esa unidad, y procederá, en su caso, al registro.

ART. 51.- El registro de los sindicatos se cancelará en caso de disolución de los mismos o cuando apareciere diversa agrupación sindical que fuere mayoritaria. La solicitud de cancelación podrá hacerse por cualquiera persona interesada, y el Tribunal en los casos de conflicto entre dos organizaciones que pretendan ser mayoritarias, ordenará desde luego el recuento correspondiente y resolverá de plano el asunto.

ART. 52.- Los trabajadores que por su conducta o falta de solidaridad fueren expulsados de un sindicato, perderán por

ese solo hecho todas las garantías sindicales que esta ley concede. La expulsión sólo podrá dictarse por la mayoría de los socios de cada unidad o previa defensa del acusado o con la aprobación de dos terceras partes de los delegados de los sindicatos.

ART. 53.- Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos.

ART. 54.- El Estado no podrá aceptar, en ningún caso, -- cláusula de exclusión.

ART. 55.- Son obligaciones de los sindicatos:

I.- Proporcionar los informes que en cumplimiento de esta Ley solicite el Tribunal de Arbitraje.

II.- Comunicar al Tribunal de Arbitraje, dentro de los -- diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurrieren en su Directiva o en su Comité Ejecutivo, las altas y bajas de -- sus miembros y las modificaciones que sufran los Estatutos.

III.- Formar parte de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al servicio del Estado, única Central de los mismos que -- será reconocida por el Estado,

IV.- Facilitar la labor del Tribunal de Arbitraje en todo lo que fuere necesario, realizando los trabajos que el propio Tribunal les encomiende, relacionados con conflictos del sindicato -- de que se trate o de sus miembros, que se ventilen ante el Tribunal.

V.- Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades superiores y ante el Tribunal de Arbitraje, cuando así les fuere solicitado.

ART. 56.- Queda prohibido a los sindicatos:

I.- Hacer propaganda de carácter religioso.

II.- Ejercer la función de comerciantes.

III.- Usar de la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen.

IV.- Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades.

ART. 57.- La Directiva de los sindicatos será responsable con éstos y respecto de terceras personas, en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el derecho común.

ART. 58.- Los actos realizados por las Directivas de los sindicatos obligan a éstos, civilmente, siempre que hayan obrado dentro de sus facultades.

ART. 59.- 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, y

III.- Porque dejen de reunir los requisitos señalados por el Artículo 49.

ART. 60.- La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, se registrará por sus Estatutos y en lo conducente por las disposiciones relativas a los sindicatos. En ningún caso podrá decretarse la expulsión de un sindicato del seno de la Federación.

ART. 61.- Todos los conflictos que surjan entre la Federación y los sindicatos o sólo entre éstos, serán resueltos por el -

Tribunal de Arbitraje.

ART. 62.- Las remuneraciones que se paguen a los directores y empleados de los sindicatos y, en general, los gastos que origine el funcionario de éstos serán cubiertos en todo caso por los miembros del Sindicato de que se trate.

## C A P I T U L O II.

1.4.11.2 De las condiciones de Trabajo.

ART. 63.- Las condiciones generales de trabajo se fijarán al iniciarse cada período de Gobierno, por los titulares de la unidad burocrática afectada, oyendo al sindicato correspondiente.

ART. 64.- En el acuerdo respectivo se determinarán:

I.- Las horas de trabajo.

II.- La intensidad y calidad del trabajo.

III.- Las horas de entrada y salida de los trabajadores.

IV.- Las normas que deben seguirse para evitar la realización de riesgos profesionales, las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas,

V.- Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos o periódicos, y

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

ART. 65.- En caso de que los sindicatos de trabajadores objetaren substancialmente el acuerdo respecto a las condiciones generales del trabajo, podrán ocurrir ante el Tribunal de Arbitraje, que resolverá en definitiva.

## C A P I T U L O    I I I .

## 1.4.11.3    D E    L A S    H U E L G A S .

ART. 66.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece.

ART. 67.- Declaración de huelga es la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una unidad burocrática, de suspender -- las labores, de acuerdo con los requisitos que establece esta Ley, si los Poderes de la Unión o algunos de sus representantes no acceden a sus demandas,

ART. 68.- La huelga de los trabajadores al servicio del Estado puede ser general o parcial,

ART. 69.- La huelga general es la que se endereza en contra de todos los funcionarios de los Poderes de la Unión y solo -- puede ser motivada 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 del Estado, comprobada -- con hechos, se contraria a los derechos fundamentales que esta -- Ley concede a los trabajadores del Estado, debiendo en tal caso hacer la comprobación respectiva el propio Tribunal.

c).- Por desconocimiento oficial del Tribunal de Arbitraje o porque el Estado ponga graves obstáculos para el ejercicio de sus atribuciones.

d).- Porque se haga presión para frustrar una huelga parcial.

ART. 70.- La huelga parcial es la que se decreta contra un funcionario o grupo de funcionarios de una unidad burocrática por cualquiera de las causas siguientes:

- a).- Violaciones frecuentemente repetidas de este Estatuto.
- b).- Negativa sistemática para comparecer ante el Tribunal de Arbitraje.
- c).- Desobediencia a las resoluciones del mismo Tribunal.

ART. 71.- La huelga solo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores al servicio del Estado, por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento.

ART. 72.- 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 Estado y por consecuencia todos los derechos contenidos en esta Ley.

#### C A P I T U L O IV.

##### 1.4.11.4 DEL PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE HUELGAS Y DE LA INTERVENCIÓN QUE CORRESPONDE AL TRIBUNAL DE ARBITRAJE.

ART. 73.- Para declarar una huelga se requiere:

I.- Que sea motivada por alguna o algunas de las causas señaladas en los Artículos 69 y 70.

II.- Que sea declarada por una mayoría absoluta de los trabajadores al servicio del Estado, dentro de la unidad burocrática afectada, si se trata de una huelga parcial o, si se trata de una

huelga general, por las dos terceras partes de delegaciones de los sindicatos federales.

ART. 74.- Antes de suspender las labores, los trabajadores deberán:

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

II.- Enviar copia de ese escrito al Tribunal de Arbitraje con el acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga.

ART. 75.- El Tribunal de Arbitraje deberá resolver dentro de un término de setenta y dos horas contado a partir de la fecha en que se reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según que se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los Artículos 73 y 74. En el primer caso, si es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes.

ART. 76.- Si la declaración de huelga se considera legal por el Tribunal de Arbitraje, y si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el Artículo 74, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores.

ART. 77.- Si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal, prevendrá a los trabajadores que, en caso de suspender las labores, el acto será considerado como abandono de trabajo, y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar esa suspensión.

ART. 78.- Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes del plazo señalado para realizarla, o si practicado el recuento correspondiente resultare que los huelguistas se encuentran en minoría, el Tribunal declarará que no existe el estado de huelga: fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden las labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen, quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo en casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores, y declarará que el Estado o funcionarios afectados no han incurrido en responsabilidad.

ART. 79.- La huelga será declarada ilegal y aun delictuosa, cuando la mayoría de huelguistas ejecute actos violentos contra las personas o las propiedades o cuando se decrete en caso de guerra.

ART. 80.- Si el Tribunal de Arbitraje resuelve que una huelga es ilegal, quedarán cesados por ese solo hecho los trabajadores que hubieren realizado la suspensión de labores.

ART. 81.- En tanto no se declare ilegal, e inexistente o terminado un estado de huelga el Tribunal de Arbitraje y las autoridades civiles y militares correspondientes, deberán respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten.

ART. 82.- La huelga terminará:

I.- Por avenencia entre las partes en conflicto.

II.- Por resolución de la Asamblea de trabajadores tomada en acuerdo de la mayoría compuesta de las dos terceras partes de los mismos.

III.- Por la declaración de ilegalidad.



IV.- Por laudo de la persona o Tribunal que a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se evoque al conocimiento del asunto.

ART. 83.- Al resolverse que una declaración de huelga es legal, el Tribunal, a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que los huelguistas están obligados a mantener en el desempeño de sus labores a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, o sea, en contra de la conservación de las oficinas o talleres, o por último, signifique un peligro para la salud pública.

#### T I T U L O C U A R T O .

##### 1.4.12 DE LOS RIESGOS PROFESIONALES Y DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES.

#### C A P I T U L O I .

##### 1.4.13. DE LOS RIESGOS PROFESIONALES,

ART. 84.- Los riesgos profesionales que sufran los trabajadores al servicio del Estado, 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 este Estatuto conceda igual prerrogativa, tratándose de enfermedades no profesionales.

ART. 85.- Los trabajadores al servicio del Estado 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 podrá conceder licencia por enfermedad no profesional, hasta por QUINCE DIAS CON GOCE DE SUELDO INTEGRO, HASTA QUINCE DIAS MAS CON MEDIO SUELDO Y HASTA TREINTA DIAS MAS SIN SUELDO.

II.- A los que tengan de uno a cinco años de servicios hasta TRESINTA DIAS CON GOCE DE SUELDO INTEGRO, HASTA TREINTA DIAS MAS CON MEDIO SUELDO Y HASTA SESENTA MAS SIN SUELDO.

III.- A los que tengan de cinco a diez años de servicios hasta CUARENTA Y CINCO DIAS CON GOCE DE SUELDO INTEGRO, HASTA CUARENTA Y CINCO MAS CON MEDIO SUELDO Y HASTA NOVENTA MAS SIN SUELDO.

IV.- A los que tengan de diez años de servicios en adelante, HASTA SESENTA DIAS CON GOCE DE SUELDO INTEGRO, HASTA SESENTA DIAS MAS CON MEDIO SUELDO Y HASTA CIENTO VEINTE MAS SIN SUELDO.

Los cómputos deberán hacerse por servicios continuados o cuando, de existir una interrupción en la prestación de dichos servicios, ésta no sea mayor de seis meses.

Podrán gozar de la franquicia señalada, de manera continua, o discontinua, una sola vez cada año contado a partir del momento en que tomaron posesión de su puesto.

## T I T U L O Q U I N T O .

### 1.4.14. DE LAS PRESCRIPCIONES.

ART. 86.- Las acciones que nazcan de esta Ley, del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores al servicio del Estado y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en los Artículos siguientes.

ART. 87.- 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 haya 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 para exigir la indemnización que esta Ley concede por despido injustificado, a partir del momento de la separación.

IV.- 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.

ART. 88.- Se prescriben en dos años:

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

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

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

Los plazos para deducir las acciones a que se refieren las fracciones anteriores, correrán respectivamente.

Desde el momento en que se determine la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída; desde la fecha de la -

muerte del trabajador, o desde que el Tribunal haya dictado resolución definitiva.

ART. 89.- La prescripción no puede comenzar ni corre;

I.- 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, y

II.- Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que por alguno de los conceptos contenidos en esta Ley se hayan hecho acreedores a indemnización.

ART. 90.- Las prescripciones se interrumpen:

I.- Por la sola presentación de la demanda respectiva ante el Tribunal y Juntas de Arbitraje,

II.- Por promoción hecha en los términos de esta Ley ante las autoridades de quienes dependa el trabajador, y

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

ART. 91.- Para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que les correspondan: el primer día se contará completo y cuando sea feriado no se tendrá por completa la prescripción, sino cumplido el primer útil siguiente.

## T I T U L O   S E X T O .

1.4.15 DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y JUNTAS ARBITRALES PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y DEL PROCEDIMIENTO QUE DEBE SEGUIRSE ANTE EL PROPIO TRIBUNAL Y JUNTAS.

## C A P I T U L O I ,

## 1.4.15.1 DE LA INTEGRACION DEL TRIBUNAL Y JUNTAS DE ARBITRAJE.

ART. 92.- El Tribunal de Arbitraje para los trabajadores al servicio del Estado, deberá ser colegiado y lo integrarán; un representante del Gobierno Federal, designado de común acuerdo por los tres Poderes de la Unión; un representante de los trabajadores al servicio del Estado, y un Tercer árbitro que nombren ante los dos representantes citados. Además, en cada unidad gubernamental existirá una Junta Arbitral, que también será colegiada, y estará integrada por un representante del jefe de la unidad, otro del Sindicato de Trabajadores y un tercero elegido en la forma anteriormente expresada. Las Juntas podrán ser permanentes o accidentales, según la frecuencia de sus labores.

ART. 93.- En caso de que ocurran vacantes o de que se hiciera necesario aumentar el número de los miembros del Tribunal, para la designación de los nuevos representantes, se seguirá el procedimiento indicado en el Artículo anterior.

ART. 94.- El miembro del Tribunal no representante del Estado o de las organizaciones de trabajadores durará en su encargo seis años y disfrutará de emolumentos iguales a los de los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y podrá ser removido por haber cometido delitos graves del orden común o federal.

Los miembros del Tribunal de Arbitraje representantes de las organizaciones y del Estado, podrán ser removidos libremente, aquéllos, por mayoría de quienes los designaron, y éstos, por el Estado.

ART. 95.- Para ser miembro del Tribunal de Arbitraje se requerirá:

- I.- Ser mexicano en pleno goce de sus derechos civiles.
- II.- Ser mayor de veinticinco 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 delitos.

Los representantes de las organizaciones de trabajadores al servicio del Estado, deberán haber servido a éste por un período no menor de cinco años, precisamente anteriores a la fecha de la designación.

ART. 96.- Los miembros del Tribunal de Arbitraje solo podrán ser removidos antes de la fecha en que, de acuerdo con este Estatuto, debieran abandonar sus cargos, porque se dictare contra ellos auto de formal prisión por un delito grave del orden común o federal.

ART. 97.- Los miembros del Tribunal contarán con los secretarios que fueren necesarios y con el personal inferior indispensable, teniendo los primeros el carácter de Actuarios para evacuar todas las diligencias que les fueren encomendadas por los árbitros.

Los secretarios y empleados del Tribunal estarán sujetos a la presente Ley; pero los conflictos que se suscitaren con motivo de la aplicación de la misma, serán resueltos por las autoridades federales del trabajo.

ART. 98.- Los gastos que origine el funcionamiento del Tribunal y Juntas de Arbitraje serán cubiertos, por partes iguales, por el Estado y las organizaciones de trabajadores al servicio --

del mismo.

## C A P I T U L O II.

### 1.4.15.2. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL Y JUNTAS.

ART. 99.- Las Juntas de Arbitraje serán competentes para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre el funcionario de una unidad burocrática y sus trabajadores y los inter-sindicales de la propia unidad.

El Tribunal de Arbitraje será competente.

I.- Para resolver en revisión los conflictos que se susciten entre el Estado o sus representantes, y sus trabajadores.

II.- Para conocer y resolver los conflictos colectivos -- que surjan entre las Organizaciones al servicio del Estado y este mismo.

III.- Para conocer y resolver los conflictos intersindicales que se susciten entre las Organizaciones al servicio del Estado.

IV.- Para llevar a cabo el registro de los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado y la cancelación del mismo registro.

## C A P I T U L O III.

### 1.4.15.3 DEL PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y JUNTAS.

ART. 100.- El procedimiento para resolver todas las controversias que se sometan al Tribunal y Juntas de Arbitraje, 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 propio Tribunal

o Juntas se requiera a la práctica de diligencias posteriores, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y, una vez efectuadas, se dictará la resolución que corresponda.

ART. 101.- La demanda deberá contener:

- I.- El nombre y domicilio del reclamante.
- II.- El nombre y domicilio del demandante.
- III.- El objeto de la demanda.
- IV.- Una relación detallada de los hechos, y

V.- La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiese aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que se funde la demanda, y las diligencias que con el mismo fin se solicite -- que sean practicadas por el Tribunal.

A la demanda se acompañarán las pruebas de que disponga el reclamante y los documentos que acrediten la personalidad del representante, en caso de que aquél no pudiese ocurrir personalmente.

ART. 102.- 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 la fecha en que aquélla fuere notificada.

ART. 103.- El Tribunal y las Juntas, inmediatamente que reciban la contestación de la demanda, o una vez transcurrido el plazo para contestarla, ordenarán la práctica de las diligencias que fueren necesarias y citarán a las partes y a los testigos para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.



ART. 104.- Los trabajadores deberán comparecer por sí o por medio de sus representantes ante el Tribunal o las Juntas. -- Cuando sean demandados y no comparezcan en ninguna de las formas prescritas, se tendrá por probada la acción enderezada en su contra, salvo que comprueben su imposibilidad física para hacerlo.

ART. 105.- Los funcionarios del Estado podrán hacerse -- representar por medio de apoderados que acrediten ese carácter me diante simple oficio.

ART. 106.- Sólo los secretarios generales o de conflic-- tos de los sindicatos podrán tener el carácter de asesores de los trabajadores ante el Tribunal, o los miembros de los mismos sindi catos en que aquéllos deleguen sus facultades.

ART. 107.- El Tribunal y las Juntas apreciarán en con--- ciencia las pruebas que se les presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y resolverán los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada.

ART. 108.- Cualquier incidente que se suscite con motivo de la personalidad de las partes de sus representantes, de la com petencia del Tribunal o de las Juntas, del interés de terceros so bre la nulidad de acutaciones u otros motivos análogos, será re-- suelto de plano, de acuerdo con los principios a que se refiere .- el Artículo anterior.

ART. 109.- 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 hagan el emplazamiento, citación o notificación, y

se contará en ellos el día del vencimiento.

ART. 110.- El Tribunal sancionará las faltas de respeto que se le cometan, ya sea por escrito o en cualquier otra forma.- LAS sanciones consistirán en amonestación o multa. Esta no excederá de \$ 50.00 tratándose de trabajadores, ni de \$ 500.00 tratándose de funcionarios.

ART. 111.- Toda compulsión de documentos deberá hacerse a costa del interesado.

ART. 112.- Los miembros del Tribunal o de las Juntas de Arbitraje no podrán ser recusados.

ART. 113.- Las resoluciones dictadas por el Tribunal de Arbitraje serán inapelables y serán cumplidas desde luego por las autoridades correspondientes. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público se atenderá a ellas para ordenar los pagos de sueldos, indemnizaciones y demás que se deriven de las mismas resoluciones.

Para los efectos de este artículo, el Tribunal de Arbitraje, una vez pronunciado el Laudo, lo pondrá en conocimiento de todas las personas y autoridades interesadas.

ART. 114.- Las autoridades civiles y militares estarán obligadas a prestar auxilio al Tribunal de Arbitraje para hacer respetar sus resoluciones, cuando fueren requeridas para ello.

#### T I T U L O   S E P T I M O .

1.4.16. DE LAS SANCIONES POR INFRACCIONES A ESTA LEY, Y POR DESOBEDIENCIA A LAS RESOLUCIONES DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE.

ART. 115.- Las infracciones a la presente Ley y la desobediencia a las resoluciones al Tribunal o de las Juntas de Arbitraje, se sancionarán.

I.- Con multa hasta de \$ 1,000.00, que impondrán discrecionalmente el Tribunal y las Juntas de Arbitraje, y

II.- Con destitución de empleo, sin responsabilidad para el Estado.

#### 1.4.17. ARTICULOS TRANSITORIOS.

ART. 1°.- Esta Ley entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el "Diario Oficial".

ART. 2°.- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público tomará las providencias necesarias a fin de que a partir del próximo ejercicio presupuestal, se cumpla con las disposiciones de esta Ley, en la parte conducente, excepto por lo que se refiere, a la creación del Tribunal, el cual deberá funcionar dentro del plazo fijado por esta Ley.

ART. 3°.- Los Sindicatos de Trabajadores al servicio del Estado, deberán organizarse en un plazo que no excederá de noventa días a partir de la fecha de la publicación de esta Ley, y designarán sus representantes para integrar la Federación de Sindicatos de Trabajadores al servicio del Estado, la que se constituirá en un plazo no mayor de noventa días, contados también a partir de la fecha de la publicación del presente Estatuto.

ART. 4°.- Una vez constituidos los Sindicatos de cada -- unidad y la mayoría de éstos, se integrará la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y se procederá, des-

de luego, a la integración del Tribunal de Arbitraje, el que inmediatamente entrará en funciones, llevando a cabo el registro de los sindicatos que se hubieren constituido.

ART. 5°.- Los trabajadores que en el momento de expedirse la presente Ley, desempeñen los cargos de confianza de Jefes de Oficina o Departamento, siempre que hubiere llegado a ellos -- procediendo de un puesto de base, tendrá derecho en caso de ser -- removidos, a ocupar el puesto de base inmediato, a cuyo efecto se correrá en forma inversa el escalafón correspondiente y se aumentará por una sola vez las plazas de trabajadores no calificados -- que fueren necesarias, a fin de que el movimiento no signifique -- una reducción del personal.

ART. 6°.- El escalafón de todas y cada una de las unidades burocráticas deberá estar formado en un plazo no mayor de noventa días a partir de la fecha de publicación de esta Ley, y en él se tomará en cuenta la antigüedad de los trabajadores que estuvieren prestando servicios en esa fecha.

ART. 7°.- Los reglamentos interiores de trabajo de cada una de las unidades burocráticas deberán estar formadas en un plazo no mayor de noventa días a partir de la fecha de la publicación de esta Ley.

ART. 8°.- Todas las prerrogativas que la Ley Federal del Trabajo concede a los trabajadores y que no estén ampliadas, modificadas o substituídas por disposiciones de esta Ley, se entenderán concedidas a los trabajadores al servicio del Estado.

ART. 9°.- El capítulo de ésta Ley relativo a enfermedades no profesionales, sólo estará vigente hasta en tanto se expi-

da la Ley del Seguro Social y se haga efectivo éste.

ART. 10.- El Departamento de Educación Física procederá a reglamentar, de conformidad con las bases de la presente Ley, lo relativo a su profesorado.

ART. 11.- Los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, en materia de Pensiones y Jubilaciones, continuarán sujetos a las Leyes respectivas.

**CAPITULO SEGUNDO**

**SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES  
DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA  
NACION.**

SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES  
DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE  
LA NACION.

Al instaurarse el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, nace la Comisión Substanciadora que se va a encargar de conocer los conflictos entre los trabajadores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la propia Corte o sus Titulares como patrón y también va a conocer los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus Servidores.

Esta Comisión substanciadora está integrada por un Representante de la Corte nombrado por el Pleno, un Representante de los Trabajadores y un Tercero que hace las veces de Arbitro nombrado por ambas partes.

El procedimiento se rige sobre la base y fundamento del Capítulo Primero Título Noveno de la Legislación Federal -- del Trabajo Burocrático y que es donde señala el procedimiento a seguir para la resolución de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus Servidores.

Sobre el Conflicto entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación o sus Titulares como patrón y sus Servidores existe una cuestión sumamente interesante, si se toma en cuenta que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus Servidores los resuelve el Pleno de la Corte, sobre la base de un dictamen que le manda la Comisión Substanciadora, después de

que las partes hayan aportado las pruebas necesarias dentro del procedimiento ante la propia Comisión, pero los Juicios de los Trabajadores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en un principio también se debe de seguir un procedimiento ante dicha Comisión, para que posteriormente la misma emita su dictamen correspondiente y lo remita al Pleno de la Suprema Corte, cuestión que desde mi punto de vista la propia Corte a través del Pleno se convierte en Juez y Parte, ya que no es que este en contra de la integridad de sus miembros del Pleno, pero es muy difícil que resuelva en contra una descisión tomada con anterioridad o sea cuando se encontraba en el papel de patrón y haya tomado la descisión como tal, con respecto de un trabajador a su servicio.

Es también interesante analizar la situación Jurídica en la que se encuentra el trabajador al servicio de la Corte, cuando se suscite un conflicto en el cual el trabajador una vez agotado el procedimiento mencionado con anterioridad la resolución le sea desfavorable, en virtud de que la Legislación Burocrática no señala ningún recurso que pueda tener el propio Servidor ante tal situación, lo que suscita una interrogación, que pasaría si el trabajador promueve un Juicio de Amparo combatiendo la resolución que haya emitido el Pleno de la Corte, esta última se convertiría en Autoridad responsable y Organó Jurídico, lo que ocasionaría que la multicitada Autoridad fuera Juez y parte en dicho Juicio de Amparo.

Por otro lado y para el caso de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación no diera entrada al Juicio de Amparo,



estaría dejando al presunto quejoso en un total estado de indefensión y por lo tanto se le negarían las Garantías Individuales expuestas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se haría una discriminación con los demás trabajadores burocráticos, negándoles muchas veces derechos que los --- otros si tienen, por la razón de que su patrón es el más alto - Tribunal que existe en nuestro país y es absurdo que este Tribunal que imparte Justicia en los más diversos conflictos que se le presentan, tenga muchas veces que negar derechos muy legítimos a sus trabajadores por no poder reconsiderar una posición o un error que haya cometido en contra de los mismos en el momento en el que se suscitó el problema.

### CAPITULO TERCERO

EL TRABAJADOR BUROCRATICO DESDE EL  
PUNTO DE VISTA DEL DERECHO ADMINISTRATIVO  
Y EL DERECHO LABORA.

EL TRABAJADOR BUROCRATICO DESDE EL PUNTO  
DE VISTA DEL DERECHO ADMINISTRATIVO  
Y EL DERECHO LABORAL.

Antes de entrar al estudio y análisis de la naturaleza Jurídica de la relación que se establece entre el Estado y sus -- servidores, llamese Funcionarios o Empleados, resulta necesario plantear la interrogante de si estas relaciones se contienen -- dentro del Derecho Público, o dentro del Derecho Privado.

Desde el punto de vista de la Doctrina, diremos que la mayoría de los Autores se inclinan porque la relación entre el -- Servidor Público y el Estado se encuentra regulada dentro de la rama de la ciencia jurídica denominada DERECHO PUBLICO, y al -- efecto transcribiremos la opinión que al respecto sustenta el -- Maestro Gabino Fraga, que a la letra dice:

..." el régimen que en principio y de una manera natural -- conviene a las relaciones en que el Estado interviene es el régimen de derecho público, y en segundo lugar porque en la función pública, los empleados y funcionarios son titulares de las diversas esferas de competencia en las que se dividen las atribuciones del Estado, y, por lo mismo, el régimen jurídico de dicha función debe adaptarse a la exigencia de que las referidas atribuciones sean realizadas de una manera eficaz, regular y -- continua, sin que el interés particular del personal empleado -- llegue a adquirir categoría jurídica para obstruir la satisfacción del interés general. Ahora bien, como las normas que --

están inspiradas en tal exigencia son normas de derecho público, según lo hemos demostrado anteriormente, de derecho público tendrán que ser también las relaciones que constituyen la función pública..." (1)

La opinión del Maestro Gabino Fraga, nos parece que es correcta por lo que evidentemente las relaciones entre el Estado y sus Servidores se encuentran reguladas por el Derecho Público.

Precisada la situación antes mencionada resulta necesario cuestionar a que rama del Derecho Público, corresponde regular las relaciones entre el Estado y sus Servidores, a este efecto trataremos de hacer un análisis lo más profundo posible sobre esta cuestión.

En primer lugar hemos de manifestar que, paulatinamente se ha ido orientando al trabajador burocrático del Derecho Administrativo hacia el Derecho Laboral, en virtud de que, en un principio se entendía que el trabajador burocrático era parte integrante del Organismo representativo del Estado, sin que pudiera existir una relación entre el trabajador burocrata (Como trabajador subordinado) y el Estado (Como Estado Patrón).

Una vez que hemos establecido que el funcionamiento de las relaciones entre el Estado y sus servidores, se encuentra encuadrado en el Derecho Público, resulta indispensable, determinar la naturaleza jurídica del acto creador de dichas relaciones, --

---

(1).- Fraga Gabino.- Derecho Administrativo, Décima Edición, - 1963, Editorial Porrúa, S.A., Pag. 132.

dentro del Derecho Público, y al respecto la doctrina ha sostenido tres diversas tesis.

a).- La Primera de ellas sostiene que es un acto unilateral del Estado porque para su creación no resulta indispensable la voluntad del particular puesto que el servicio al Estado es una obligación impuesta por el Poder Público.

Esta tesis resulta inadmisibile para nuestro sistema jurídico en virtud de que resulta diametralmente opuesto a lo que la Constitución Política de nuestro país señala tomando como base la irrestricta libertad del hombre, con los casos de excepción que la misma Carta Magna consigna en su Artículo 5º, y que son:

..." En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser --- obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que ésta señale". (2)

b).- La Segunda tesis sostiene que la relación que surge entre el Estado y sus servidores es de carácter contractual, en virtud de que la misma nace de un Contrato Administrativo por razón de que existe un concenso de voluntades entre el Estado que nombra y la del nombrado (Servidor Público) que acepta, sin

---

(2).- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. - Unica Edición, Editorial Olimpo, 1970, Pag. 8.

que importe que no exista una total igualdad entre las partes, toda vez que en todos los Contratos Administrativos sucede esta misma cuestión, por otro lado cabe hacer notar que para -- efectos de tener como Contrato Administrativo la relación surgida entre el Estado y sus servidores no importa que la función o cargo no sea un bien que se encuentre en el comercio, - en razón de que el objeto del Contrato que se hace consistir - en los servicios y la remuneración si lo están, sin que tampoco importe que el Estado en forma unilateral y previamente al acto contractual fije los derechos y obligaciones del servidor público o que esos derechos y obligaciones pueda reformarlo o modificarlos en forma unilateral durante la prestación del servicio, pues es de hacerse notar, que inclusive en la Legislación Civil se reconoce la validez y existencia de los Contratos de Adhesión, los que tienen como característica fundamental que - una de las partes fija con antelación al acto contractual, en forma unilateral las condiciones a las que la otra parte, simplemente se adhiere, como ejemplos de estos contratos, podemos señalar los Contratos que los particulares formulan con la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A., para el suministro de -- Energía Eléctrica.

Otras de las razones por la que no se afecta la naturaleza jurídica del Contrato consiste en que el servidor público, con conocimiento de causa conciente desde un principio que el - Estado pueda variar las condiciones originales del acto.

c).- La Tercera tesis es la del Maestro Gabino Fraga que opina lo siguiente:

..." El examen precedente demuestra que al acto de nombramiento o de investidura para un cargo público no es ni un acto unilateral, ya que no se puede imponer obligatoriamente, ni un contrato porque él no origina situaciones jurídicas individuales. Entonces es necesario considerarlo como un acto diverso - cuyas características son: las de estar formado por la concurrencia de las voluntades del Estado que nombra y del particular que acepta el nombramiento y por el efecto jurídico que origina dicho concurso de voluntades, que es, no el de fijar los derechos y obligaciones del Estado y del empleado, sino el de condicionar la aplicación a un caso individual (el del particular que ingresa al servicio) de las disposiciones legales preexistentes que fijan en forma abstracta e impersonal los derechos y obligaciones que corresponden a los titulares de los diversos órganos del Poder Público. (3)

Nosotros pensamos que la teoría adecuada respecto a la naturaleza jurídica de las relaciones entre el Estado y sus servidores es la teoría contractual, puesto que estamos convencidos de que el acto que dá origen al nacimiento de la relación entre el Estado y sus servidores es el acto jurídico denominado contrato, en virtud de las siguientes razones:

a).- El Código Civil vigente para el Distrito Federal, en su Artículo 1794 Manifiesta:

..." ART. 1794.- Para la existencia del Contrato se requiere:

---

(3).- Fraga Gabino.- Derecho Administrativo, Décima Edición - 1963, Editorial Porrúa, S.A., Pag. 134

- I.- Consentimiento:
- II.- Objeto que pueda ser materia del contrato. (4)

De lo anteriormente transcrito, se desprende, que efectivamente el nacimiento de la relación entre el Estado y sus servidores, nace del acto jurídico denominado Contrato, toda vez que para que dicha relación nazca es indispensable la manifestación de voluntad del Estado que requiere los servicios del particular, y el consentimiento del particular para prestar sus servicios al Estado.

Es claro que el objeto materia de este Contrato es la presentación del servicio lo que desde luego es un objeto lícito y que por lo tanto puede ser materia de contratación, en los términos de nuestra Legislación.

Así mismo no podemos pasar por alto que el hecho de que el Estado nombre a un servidor público, y éste acepte prestarle -- sus servicios al Estado, por ese hecho, se crean, extinguen o -- modifican derechos y obligaciones entre las partes, como por -- ejemplo la obligación del servidor público de laborar para el -- Estado y la obligación del Estado de cubrirle los salarios correspondientes.

De lo expuesto es evidente y así lo pensamos que el acto -- que dá origen a la relación entre el Estado y sus servidores es un acto contractual, estrictamente contemplado por nuestra Legislación.

---

(4).- Código Civil para el Distrito Federal.- Quincuagésima -- Edición 1982, Editorial Porrúa, S.A.. Pag. 325.



Después de haber analizado la naturaleza jurídica de las relaciones entre el Estado y sus Servidores, desde el punto de vista doctrinario, es evidente que para los efectos específicos de este trabajo es indispensable analizar cual es la postura de nuestra legislación respecto a la relación jurídica que se establece entre el Estado y sus servidores, por lo que a continuación haremos un análisis al respecto.

Antes de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, la relación que surgía entre Estado y sus servidores, no llegó a definirse jurídicamente, salvo en algunos casos específicamente reglamentados en el artículo 5° y en las Fracciones II, III y IV del Artículo 89 Constitucional.

Cuando fué promulgada la Ley Fedederal del Trabajo en el año de 1931, a los empleados y funcionarios públicos se les excluyó, al señalar dicho ordenamiento legal; que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirían por las Leyes del Servicio Civil que se expidieran para tal efecto, y es en este punto en donde el trabajador burocrático se fué orientando a registrarse ya no desde el punto de vista del Derecho Administrativo, sino que se fué acercando a ser regulado desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, aunque esta definición en un principio no fué aceptada, en virtud de que al trabajador burocrático no se le daba la categoría de "TRABAJADOR", y tan es así que la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo en varias ocasiones esta tesis, y a fin de ser más claros e ilustrativos en el presente trabajo a continuación se transcribe el criterio sus-

tentado por el más alto Tribunal de la Nación, publicado por el Semanario Judicial de la Federación, que a la letra dice:

..." Que los empleados públicos no estaban ligados con el Estado por un Contrato de Trabajo, y que por esa razón no podían gozar de las prerrogativas que para los trabajadores había consignado el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que ésta "Tendio a buscar un equilibrio entre el Capital y el Trabajo, como factores de la producción, circunstancias que no concurren en el caso de las relaciones que median entre el poder público y los empleados que de él dependen". (5)

De la anterior tesis y desde nuestro punto de vista, pensamos que la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostenía un criterio equivocado, al señalar que se le podía negar la categoría del trabajador al Servidor Público, por el simple hecho de que la relación que dicho servidor guardaba con el Estado no tendía a sostener el equilibrio entre los factores de la Producción (Capital y Trabajo), ya que esto sería como aceptar que la relación Jurídica entre el Estado y sus trabajadores carece de los elementos fundamentales de la relación laboral que son:

a).- La facultad jurídica del patrón (Estado) de mando sobre sus servidores.

b).- La obligación jurídica de obediencia de los servidores públicos para con el Estado.

(5).- Semanario Judicial de la Federación, Tomo XXV, Pag. 918.

Aceptar la Tesis obtenida por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación que ha quedado transcrita, sería tanto como pretender que no existe la subordinación y dependencia entre los -- servidores públicos con su patrón Estado, por lo que es evidente que la Corte no tomó en cuenta que el servidor público (Empleado del Estado) tiene las características básicas de ser una persona física que presta a otra, física o moral (Estado) un servicio -- personal y subordinado mediante una retribución o salario.

A mayor abundamiento es obvio que el Estado también reúne - los requisitos básicos, que la doctrina y la legislación exigen para ser considerados como patrón, puesto que es la persona moral que mediante el pago de un salario recibe los servicios personales de varias personas físicas, que se encuentran bajo su -- subordinación y dependencia.

Es de observarse que la Suprema Corte en la Tesis transcrita con anterioridad confunde los términos producción y lucro, es decir que este alto Tribunal quiso decir que en virtud de que el Estado no tiene finalidades lucrativas la relación jurídico laboral con sus trabajadores tendría que ser Sui-generis, pero se dá el caso que aún suponiendo sin conceder que el Estado fuera una entidad que no tuviese finalidades lucrativas, la relaidad es -- distinta, puesto que infinidad de Empresas, productoras de Bienes y Servicios, y con evidentes finalidades lucrativas, son propiedad del Estado, y por lo tanto sus trabajadores se rigen por el apartado B del Artículo 123 Constitucional, lo que nos demuestra una vez más que no es el ánimo de lucro lo que define a los

trabajadores del Estado, si no quien es el propietario de la Empresa o establecimiento, pues en caso de que la H. Suprema Corte hubiera tenido razón en la Tesis Transcrita, los trabajadores de Empresas propiedad del Estado que tuvieran fines lucrativos deberían regirse por el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.

## CAPITULO CUARTO

### CONFIGURACION DEL ABANDONO EN LA LEGISLACION BUROCRATICA.

El abandono de trabajo como causal de rescisión para los trabajadores sujetos a la legislación del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y su diferencia con los trabajadores al servicio del Estado comprendidos en el Apartado "B" del mismo ordenamiento.

CONFIGURACION DEL ABANDONO EN LA  
LEGISLACION BUROCRATICA.

Para poder configurar el abandono en el Derecho Burocrático, empezaremos por dar algunas definiciones del abandono:

Abandono: Desamparo o dejación, voluntaria o por presunción legal, de las cosas, derechos, obligaciones, recursos - procesos, cargos o funciones. (1)

Abandono de Servicios: Acto cometido por funcionario público, consistente en que sin habersele admitido la renuncia de una comisión, empleo o cargo, o antes de que se presente la persona que haya de reemplazo, lo abandona sin causa justificada. (2)

Independientemente que en un Capítulo Especial se --- transcribieran las diversas ejecutorias que ha dictado la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre el abandono de empleo, a continuación se transcribirá textualmente una de las principales ejecutorias emitidas por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

" Abandono de empleo. (Art. 46-I). No sólo el factor perjuicio es determinado en la causal de abandono de empleo. - Bien en concordancia o separadamente, existen otros elementos - como causal que configuran el abandono de empleo, pues existen

(1).- Dicitonario de Derecho de Rafael de Pina Vara, Pág. 13,- 5° Edición, Editorial Porrúa, S.A.

(2).- Artículo 212 Fracción V, del Código Penal para el Distrito Federal.

cargos públicos que tienen asignadas funciones que por su misma índole no pueden ser desatendidas sin perjuicio para el propio Estado o para los particulares y es a esas circunstancias lesivas a las que debe atenderse para definir si queda integrada o no la causal de cese por abandono de empleo. El abandono de empleo puede consistir en que un trabajador desatienda por un lapso más o menos prolongado sus funciones, es decir que se abstenga de ejercitarlas o de realizar los actos que las constituyen, o bien la desatención momentánea o por un breve período de las mismas y en este último caso y en virtud de la naturaleza de -- tales funciones, se causa un perjuicio al Estado o a terceros, en la inteligencia de que en el segundo caso, debe probarse la existencia del perjuicio concreto que se ocasionó en tanto que - en el primero, dicho perjuicio es genérico y no requiere prueba estando constituido por la no realización de la función encomendada por la que se paga al empleado una retribución". (3)

Dentro de la Legislación del Trabajo burocrático encontramos que el Artículo 46 señala:

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:

---

(3).- (Ejecutoria: Informe de labores del Tribunal de Arbitraje 1963. p. AD. 5676/57 y 5714/58. Sría. de Bienes Nacionales VS. Tribunal de Arbitraje. Tercero Perjudicado: Francisco de la Vega Alvarez, Exp. Laboral 172/55).

I.- Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las 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.

De las anteriores definiciones de abandono de trabajo, debemos concluir, que el abandono de labores es el hecho de que un trabajador en forma intencional, no importándole el lapso -- (Factor Tiempo) desatiende una obligación relacionada con sus actividades encomendadas en su nombramiento, trayendo como consecuencia que sus labores no las desarrolle con el cuidado, intensidad y esmero apropiado, traduciendo esto en una clara -- falta de probidad y honradez, ya que si a un trabajador le pagan porque labore una jornada completa y nó lo hace es deshonesto que la cobre como tal, sabiendo que no la laboró completamente, aunque el lapso en que abandonó su trabajo sea muy corta.

Es muy importante que en el abandono se contemplen la intención del trabajador de abandonar sus labores, repitiendo -- no importando el lapso, en virtud de que precisamente este elemento es necesario que se tome en cuenta para configurar el -- abandono de labores.

Este elemento es para nosotros el más importante, aunque el Artículo 46 de la Legislación Federal del Trabajo Buro-



crático, no hace referencia al mismo, limitandose a decir que el trabajador podrá ser cesado y en consecuencia dejará de surtir efectos el nombramiento, si éste abandonó el empleo, razón por la cual se le ha dado un uso en la mayoría de los casos políticos y convencional, puesto que el titular de una Dependencia puede aplicar esta sanción con todas sus consecuencias sin tomar en cuenta la intención que tuvo el trabajador de abandonar su trabajo.

Un ejemplo clásico de aplicar la causal de abandono a capricho del titular de una Dependencia, es cuando le ordenan a un trabajador que sea transferido a otro lugar distinto del que trabaja, en contra de su voluntad, sabiendo que por diversas razones no lo puede hacer (cambiarlo de Ciudad cuando se sabe que su familia no puede trasladarse a la misma). Y con base en ello se sigue el trámite para imponerle la sanción que aplica la Ley para el abandono de trabajo, aduciendo que el no trasladarse al nuevo lugar que le fué asignado, por ese simple hecho debe entenderse que abandono sus labores.

Por otra parte el abandono de trabajo como causal de cese, no debe confundirse con lo señalado en el inciso b), de la Fracción V del Artículo 46 de la Legislación Federal del -- Trabajo Burocrático, en donde señala textualmente lo siguiente:

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

Cuando faltare (algún trabajador) por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada".

En virtud de que si bien es cierto que literalmente - el faltar a sus labores se podría tomar como un abandono, legalmente no debe considerarse, ya que la diferencia fundamental sería que esa ausencia en el abandono de un trabajador tendría que ser dentro de la jornada de trabajo y las faltas de asistencia injustificadas a sus labores no puede tomarse como tal, por que no puede abandonarse una labor que ni siquiera se ha iniciado.

Ahora bien, para el caso de las faltas injustificadas debe estarse a lo señalado en el penúltimo párrafo del Artículo 46 de la Ley Burocrática o sea el Jefe Superior de la Oficina - respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que adiere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento a oficina distinta de aquella en que estuviera 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.

EL ABANDONO DE TRABAJO COMO CAUSAL DE RESCISIÓN PARA LOS TRABAJADORES SUJETOS A LA LEGISLACION DEL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y SU DIFERENCIA CON LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO COMPREDIDOS EN EL APARTADO "B" DEL MISMO ORDENAMIENTO.

El abandono de trabajo como causal de rescisión se encuentra contemplado en la Ley Federal del Trabajo, pero no en una forma específica o concreta, sino que, para que pueda darse el abandono y estar en posibilidades de despedir a un trabajador con causa justificada y sin ninguna responsabilidad para el patrón, debe estarse a lo señalado en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo específicamente en la Fracción II, que a la letra dice:

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

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, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia".

Después de hacer un análisis de este ordenamiento legal, podemos sostener que el abandono de trabajo debe estar en cuadrado en una falta de probidad u honradez, entendiéndose dichos conceptos desde el punto de vista estrictamente gramatical

como sigue:

"HONRADEZ.- Calidad de Probo.. Proceder recto.

HONRADO.- Adj.; que procede con honradez, ejecutado honrosamente. (3)

PROBIDAD.- Calidad de Probo; rectitud de ánimo, integridad y honradez en el obrar.

PROBO.- (Lat. Probus), Adj. honrado in tegro". (4)

Ahora bien desde el punto de vista estrictamente jurfídico y como lo a sostenido la H. Suprema Corte de Justicia en diversas ejecutorias como la que a continuación se transcribe a manera de ejemplo:

FALTA DE PROBIDAD U HONRADEZ.- Entendiéndose la falta de probidad u honradez como el no proceder rectamente en las funciones encomendadas con mengua de rectitud de ánimo; o sea, en apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino

(3).- Diccionario Enciclopédico Quillet; Editorial Cumbre, S. A., Tomo VII, Undécima Edición, 1981, Pag. 24.

(4).- Diccionario Enciclopédico Quillet, Editorial Cumbre, S. A., Tomo X, Undécima Edición 1981, Pag. 221.

sólo que se observe una conducta ajena  
a un recto proceder. (Art. 47 II.) (5)

De todo lo anterior podemos concluir que la Ley Federal del Trabajo, estima que el abandono de trabajo es una falta de -- probidad u honradez, tomando en cuenta que es una conducta deshonesta del trabajador el abandonar sus labores y por ende no cumplir cabalmente con su jornada de trabajo y cobrar integralmente - su salario, es decir cobrar emolumentos por un trabajo no desarrollado, pero de igual forma que en la legislación burocrática es - requisito indispensable, en nuestra opinión que la voluntad y la intención del trabajador sea la de abandonar sus labores sin causa justificada y sin permiso expreso del patrón y para confirmar esto último se transcribe la siguiente ejecutoria emitida por --- nuestro más amplio Tribunal.:

"FALTA DE PROBIDAD.- El hecho de que un trabajador salga por una hora del centro de trabajo, después de haber checado la tarjeta de entrada respectiva, -- sin permiso y sin justificar el motivo, apareciendo en dicha tarjeta que laboró el turno completo, constituye una falta de probidad que justifica el despido -- llevado a cabo por ese motivo. (6)

- 
- (5).- Ejecutoria: Boletín Núm. 27 Marzo 1976, 4a. Sala, pp. 43 y 44.- A. D. 4009/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de Feb. de 1976. U.
- (6).- Ejecutoria: Informe 1975, 2a. Parte, 4a. Sala, p. 62.- A.D. 6038/74, Ferrocarriles Nacionales de México. 14 de Mayo de 1975. U.

## CAPITULO QUINTO

### EL ABANDONO DE EMPLEO COMO DELITO.

- A) Concepto de Delito
- B) Elementos del Delito
- C) El Elemento Objetivo
- D) El abandono de empleo burocrático  
como acto constitutivo de Delito.

## EL ABANDONO DE EMPLEO COMO DELITO

- a).- Concepto de Delito
- b).- Elementos del Delito
- c).- El Elemento Objetivo
- d).- El abandono de empleo Burocrático como acto constitutivo del Delito.

### a).- CONCEPTO DE DELITO.

Para poder iniciar el estudio del tema que nos ocupa en éste capítulo, resulta indispensable tener un concepto de Delito, tanto desde el punto de vista doctrinario como desde el punto de vista legal de ésta figura contenida en el artículo 7 del Código Penal vigente para el Distrito Federal.

### DEFINICION DEL DELITO.

Para algunos Autores el Delito puede definirse de la siguiente forma:

1.- Para el Maestro E. Cuello Calón Delito es:

" La acción prohibida por la Ley bajo la amenaza de una pena". (1)

2.- Para el Maestro Rafael Pina en su "Diccionario de Derecho" Delito es:

"Acto u Omisión constitutivo de una infracción a la Ley Penal". (2)

---

(1).- Cuello Calón E. .- Derecho Penal, Novena Edición, 1953, Edición Nacional S.A., Pag. 255.

(2).- De Pina Rafael.- Diccionario de Derecho, 5a. Edición, 1976 Editorial Porrúa S.A., Pag. 174.

Continuando con la definición de Delito, enseguida transcribimos la definición de Delito contenida en el artículo 7 del Código Penal vigente para el Distrito Federal:

"ART. 7.- Delito es el acto u omisión que sancionan las Leyes Penales". (3)

De las anteriores definiciones tanto doctrinarias como legal tenemos que en todas ellas encontramos elementos comunes como son:

I.- Que para que se cometa un Delito es indispensable una conducta, ya sea de acción o de omisión.

II.- Que como consecuencia de la comisión de un delito le viene una sanción.

III.- Que esta conducta infrinja la Ley, es decir que se encuentre sancionada en el Código Penal.

Por todo lo anteriormente expuesto consideramos que una definición completa de Delito es la siguiente:

Delito es la acción u omisión que prohíbe la Ley Penal que de existir origina una pena para el infractor.

b).- ELEMENTOS DEL DELITO.

Antes de iniciar el estudio y análisis del delito de abandono

---

(3).- Código Penal para el Distrito Federal (Colección Porrúa), Cuadragésima Edición, 1984, Editorial Porrúa, S.A., Pag. 9.



no de Empleo Burocrático resulta necesario hacer una reflexión -- acerca de lo que es en el Derecho Penal Mexicano los elementos -- esenciales del Delito, pues de lo contrario estaríamos impedidos -- para obtener una idea clara y precisa de lo que es el Delito de -- Abandono de Empleo Burocrático, por ello a continuación haremos un pequeño estudio de los elementos esenciales que nuestro Derecho Pe -- nal considera como componentes de la figura jurídica denominada De -- lito.

1.- Como primer elemento del Delito tenemos la TIPICIDAD, - que según el Diccionario de Derecho del Maestro Rafael de Pina es:

TIPICIDAD.- Coincidencia de la conducta del imputado con la descripción del tipo de Delito descrito por la Ley Penal. (4)

Celestino Porte Petit la define como la adecuación de la con -- ducta al tipo, que se resume en la forma nullum crimen sine tipo". (5)

De la anterior definición se desprende en forma indudable -- que el elemento del Delito llamado TIPICIDAD consiste en la adecua -- ción de la conducta del sujeto activo del Delito al tipo Penal co -- rrespondiente, es decir que la conducta del que delinque coincide exáctamente con la definición (Tipo) que el Código Penal establece como Delito, como por ejemplo el artículo 302 del Código Penal es -- tablece:

"ART. 302.- Comete el Delito de Homicidio:

el que priva de la vida a otro". (6)

---

(4).- De Pina Rafael.- Diccionario de Derecho, Quinta Edición, - 1976, Editorial Porrúa, S.A. Pag. 357

(5).- Porte-Petit Candaudap Celestino.- Apuntamientos de la Par -- te General del Derecho Penal, Segunda Edición 1960, Edit -- rial Jurídica Mexicana, Pag. 259.

(6).- Código Penal para el Distrito Federal (Colección Porrúa), - Cuadragésima Edición, 1984, Editorial Porrúa, S.A. Pag. 107.

En éste caso la TIPICIDAD se dá cuando algún individuo por cualquier medio priva de la vida a otro, es decir su conducta - - coincide fielmente con lo que el Código Penal define como Delito de Homicidio.

2.- Como segundo elemento de Delito tenemos la culpabilidad, que para efecto de su estudio sistemático en forma inicial trataremos de obtener una definición de dicho elemento del Delito.

CULPABILIDAD.- Calidad de culpable. (7)

De la anterior definición o concepto podemos deducir que la culpabilidad, como elemento del Delito, que debe tener el sujeto activo, de la conducta delictiva, es decir, que la culpabilidad consiste en que el acto u omisión que constituye la conducta delictiva sea llevada a cabo por el sujeto activo de la infracción penal en forma conciente, entendiendo los alcances de su conducta y llevándola a cabo independientemente de ello.

3.- Como tercer elemento del Delito tenemos la ANTIJURIDICIDAD que podemos definir de la siguiente manera:

ANTI JURIDICIDAD.- Contradicción al Derecho o Ilicitud jurídica. (8)

Con fundamento en el concepto anterior podemos colegir que la antijuridicidad consiste en que la conducta desarrollada por el sujeto activo del Delito es contraria a la legalidad es decir,

(7).- De Pina Rafael.- Diccionario de Derecho Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A., 1976, Pag. 165.

(8).- OPUS CIT., Pag. 72.

que la conducta del delincuente se contrapone con el Derecho y -- que por lo tanto constituye una conducta ilícita.

4. - Como cuarto elemento del Delito tenemos la PUNIBILIDAD, que podemos definir interpretando el concepto que a continuación transcribimos.

PUNIBLE.- Merecedor de castigo // susceptible de castigo. (9)

En vista de lo anteriormente transcrito e interpretando ampliamente el concepto que nos ocupa tenemos que la PUNIBILIDAD es la capacidad del sujeto activo del Delito a recibir un castigo (Pena) como consecuencia inmediata de la comisión del Delito.

c).- EL ELEMENTO OBJETIVO.

Continuando con el estudio sistemático del Delito de Abandono de Empleo Burocrático debemos observar y analizar los componentes del elemento objetivo de la infracción Penal o Delito.

En primer término, para la integración del elemento objetivo del Delito es estrictamente necesario que concurren una acción o una omisión, pues sin la presencia de ellas no podría concebirse el delito, tal y como a quedado expresado en éste trabajo, al analizar el concepto de Delito que el Código Penal para el Distrito Federal, en su artículo 7 define como "Delito es el acto u omisión que sancionan las Leyes Penales". (10)

La doctrina através de diversos autores a considerado a la

(9).- OPUS CIT., Pag. 319.

(10).- Código Penal para el Distrito Federal (Colección Porrúa), - Cuadrágésima Edición, 1984, Editorial Porrúa, S. A., Pag. 9.

acción y a la omisión como las formas de manifestación de la conducta humana.

"Para que se pueda atribuir al hombre un resultado, es indispensable que el mismo se haya producido como consecuencia de su conducta, es decir, que haya una relación de causalidad entre ellas". (11)

"Prima facie parece que no hay dificultad para entender esto, pero si se medita en el sentido de que el hombre no realiza nunca todas las condiciones de las modificaciones que determina en el mundo exterior, concurriendo siempre circunstancias extrañas en su conducta, el problema surge al tratar de determinar qué es lo necesario para que el hombre pueda considerarse causa de un resultado". (12)

"Sobre el particular, Porte Petit, el insigne maestro mexicano, dice: "Existe nexo causal cuando al suprimir la conducta no se produce el resultado". (13)

"La mayoría de los autores opinan que sólo existe el nexo causal en los delitos en que hay una mutación en el mundo exterior por lo que no existe en los de simple acción y simple omisión, -- postura que en este volumen no se acepta debido a que si hay conducta y resultado en los delitos de acción y de omisión (de mutamiento jurídico, postura jurídica o formal), forzosa y necesariamente debe haber vínculo causal entre ellos". (14)

"Para tratar de resolver el problema acerca de la acción, se han elaborado múltiples teorías, principalmente alemanas, en-

---

(11).- Carlos Antonio Ruíz Berzunza.- Circunstancias excluyentes de responsabilidad de los trabajadores en el despido, 1a. Edición, Febrero 1985, Editorial Trillas, Pag. 25

(12).- Opus Cit. Pag. 25

(13).- Opus Cit. Pag. 25

(14).- Opus Cit. Pag. 25

tre las cuales las más importantes son: la teoría de la equivalencia de las condiciones, elaboradas por Von Buri, y la teoría de la causación adecuada, propuesta por Von Bar". (15)

"En la legislación penal mexicana (Código Penal para el Distrito Federal), la relación causal está regulada no en la parte general, sino en la de los tipos, específicamente en los artículos - 303, 304 y 305; sin embargo, no existe un criterio unánime acerca de cual teoría, de las dos mencionadas, acepta el Código Penal". - (16)

"Las principales teorías en el nexa causal en la omisión son:

- a).- La del aliud actum, agere o facere, contemporánea o - diversa.
- b).- La de acción precedente.
- c).- La de interferencia.
- d).- La de la omisión o concepción normativa (que se considera como la más acertada)". (17)

Por otro lado es importante manifestar que para efectos del Derecho Penal no es suficiente que la conducta se configure por una acción u omisión sino que dicha acción o dicha omisión debe ser voluntaria.

Esto es que el Derecho Penal no le interesan los actos puramente internos debido a que el acto psíquico imposible de traducirse en comportamiento externo no es punible nunca.

---

(15).- Opus Cit. Pag. 25

(16).- Opus Cit. Pag. 25

(17).- Opus Cit. Pag. 25

En consecuencia sólo interesa al Derecho Penal aquel comportamiento que se manifiesta exteriormente y produce una conducta típica antijurídica y culpable.

d).- EL ABANDONO DE EMPLEO BUROCRÁTICO COMO ACTO CONSTITUTIVO DE DELITO.

De la lectura del Título Primero de la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación, del Distrito Federal y de los altos Funcionarios de los Estados se desprende que: El abandono de Empleo Burocrático no se encuentra tipificado como delito, en virtud de que el artículo 3º de la Ley invocada manifiesta:

" ART. 3º.- "Son delitos oficiales los actos u omisiones de los funcionarios o empleados de la Federación o del Distrito Federal, cometidas durante su encargo o con motivo del mismo, que redunden en perjuicio de los intereses públicos y del buen despacho.

Redundan en perjuicio de los intereses públicos y del buen despacho.

I.- El ataque a las Instituciones Democráticas;

II.- El ataque a la forma de Gobierno Republicano, Representativo Federal;

III.- El ataque a la libertad de sufragio;

IV.- La usurpación de atribuciones;

V.- Cualquiera infracción a la Constitución o a las Leyes Federales, cuando causen perjuicios graves a la Federación o a uno o varios testigos de la misma, o motiven algún transtorno en el funcionamiento normal de las Instituciones;

VI.- Las omisiones de carácter grave en los términos de la Fracción anterior;

VII.- Por las violaciones sistemáticas a las garantías individuales o sociales;

VIII.- En general los demás actos u omisiones en perjuicio de los intereses públicos y del buen despacho, siempre que no tengan carácter delictuosos conforme a otra disposición legal que los defina como delitos comunes.

Los delitos a que se refiere éste artículo no se cometerán mediante la expresión de las ideas". (18)

Después de ésta transcripción corroboramos que el abandono del empleo burocrático no está tipificado como delito, puesto que si bien es cierto que en algunas Fracciones del artículo que aca-

(18).- Trueba Urbina Alberto - Trueba Barrera Jorge, Legislación Federal del Trabajo Burocrático (Comentario y Jurisprudencia, disposiciones complementarias) Décimo Octava Edición, 1982, Editorial Porrúa, S. A., Pags. 217 y 218.

bamos de transcribir podría encuadrarse el delito de abandono de empleo burocrático, no es menos cierto que para efectos penales para que se configure una conducta delictiva debe estar perfectamente definida en la Ley correspondiente, a efecto de que la tipicidad se dé exáctamente a la descripción de la Ley (Tipo Penal) además de que en materia penal la Ley deberá aplicarse en forma estricta, evitando la interpretación por analogía y aún por mayoría de razón.

A fin de llegar al convencimiento de si el abandono de empleo burocrático es un delito, analizaremos en forma permenorizada el Código Penal para el Distrito Federal, y específicamente - en su Título X, que se denomina DELITOS COMETIDOS POR SERVIDORES PUBLICOS, y que se contiene en los artículos 212 y 223 del citado cuerpo legal.

Del estudio de los artículos mencionados encontramos que - el Código Penal Tipifica como delitos cometidos por los servidores públicos los siguientes:

- 1.- Ejercicio indebido del Servicio Público.
- 2.- Abuso de Autoridad.
- 3.- Coalición de Servidores
- 4.- Uso indebido de atribuciones y facultades
- 5.- Concusión.
- 6.- Intimidación
- 7.- Ejercicio abusivo de funciones
- 8.- Tráfico de influencia.
- 9.- Cohecho



## 10.- Peculado.

En vista de lo anterior es obvio que el Código Penal para el Distrito Federal no tipifica el abandono de empleo burocrático como delito, en tal virtud es evidente y no requiere explicación el hecho de que el abandono de empleo burocrático sólo constituye una causal de cese en los términos del artículo 46 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, pero nunca un delito entendido como una conducta típica antijurídica y culpable, pues es claro que por lo que se refiere al abandono de trabajo burocrático, a ésta conducta le falta ostensiblemente el elemento "TIPICIDAD", puesto que como hemos visto no se encuentra descrito como delito en los ordenamientos legales que describen los delitos de los funcionarios públicos.

Ahora bien puede suceder que como consecuencia del abandono de empleo de un servidor público se cometa un delito del orden común, que desde luego, pudiera tipificarse como tal, como por ejemplo:

El delito de lesiones que el Código Penal para el Distrito Federal define en su artículo 288, y que textualmente dice:

ART. 288.- "Bajo el nombre de lesión se comprenden no solamente las heridas, escoriaciones, contusiones, fracturas, -- dislocaciones, quemaduras, sino toda alteración en la salud y cualquier otro daño que deje huella en el cuerpo humano, si estos efectos son producidos por

una causa externa". (19)

Visto lo manifestado en la transcripción que antecede, podría darse el delito de lesiones, como consecuencia de un abandono de trabajo burocrático en el caso de que, un médico que preste sus servicios en una institución de salud del servicio público como el I.S.S.S.T.E., esté al cuidado de un paciente que requiera -vigilancia continua, dado su estado de gravedad, si el médico, --abandona su trabajo, y como consecuencia de ello el paciente sufre algún daño que pueda dejarle una secuela permanente, estaremos ante un delito de lesiones.

En virtud de que aún cuando el delito es culposo (No intencional) el resultado material es evidentemente la lesión sufrida por el paciente, su conducta es típica, por que la lesión fué ocasionada por una causa externa, originada por la omisión del médico, su conducta es antijurídica, porque su obligación era vigilar en forma constante al paciente, es culpable la conducta, porque -aún cuando su deseo no era ocasionar el daño que causó, su proceder fué negligente en forma voluntaria.

Por todo lo anterior podemos concluir que el abandono del -empleo burocrático no es un delito en sí, pero si como consecuencia del abandono puede configurarse delitos del orden común.

---

(19).- Código Penal para el Distrito Federal (Colección Porrúa) - Cuadragésima Edición 1984, Editorial Porrúa, S. A., Pag. 105.

**CAPITULO SEXTO**

**PRINCIPALES TESIS DEL TRIBUNAL FEDERAL DE  
CONCILIACION Y ARBITRAJE SOBRE EL ABANDO-  
NO DE EMPLEO.**

PRINCIPALES TESIS DEL TRIBUNAL FEDERAL  
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE SOBRE  
EL ABANDONO DE EMPLEO.

Abandono de Empleo. Caso en que no existe. (Artículo 46-I). No se configura el abandono de empleo cuando el empleado no tiene la posesión física y legal del trabajo para el cual ha sido nombrado. (Laudó: Exp. No. 44/54. C. Guillermo Hamerson Ramos Luna Vs. - C. Jefe del Departamento del Distrito Federal).

Abandono de Empleo. Caso en que no existe. (Artículo 46-1). No incurre en abandono de empleo el trabajador que gozando de licencia para atender asuntos sindicales, no acata las comunicaciones -- que le gire el titular para que se incorpore al desempeño de sus labores. (Laudó: Exp. No. 238/43. Carlos Castro Ruíz Vs. Srio. de -- Educación Pública. Marzo de 1948).

Abandono de Empleo. Imposibilidad de incurrir en. (Artículo 46-I). Un trabajador no puede incurrir en el abandono de un empleo que no estaba desempeñando por circunstancias que no le son imputables. (Laudó: Exp. No. 291/960. Roberto Hernández Orozco Vs. Srio. de Comunicaciones y Transportes).

Abandono de Empleo. Naturaleza del. (Artículo 46-I). El -- abandono de empleo a que se refiere la Fracción I del Artículo 44 estatutario, lleva implícito siempre, la falta de cumplimiento del contrato de trabajo, teniendo distintas modalidades, pues puede -- consistir en una manifestación expresa de voluntad del trabajador de no continuar laborando en el empleo; en una manifestación tácita de su voluntad que por una actitud física revela su deseo de ya

no seguir trabajando al servicio del patrón, o por una manifestación tácita de voluntad implícita en la causal que tanto la Ley Federal del Trabajo como el Estatuto Jurídico caracterizan por tener el trabajador más de tres faltas consecutivas en un mes, ya que la Ley ha querido fijar este término como máximo para que se tenga -- por consumado el abandono, siendo ésta una resolución jure-et-jure. Otra modalidad del abandono de empleo se caracteriza porque el trabajador que teniendo a su cuidado una función delicada o peligrosa que requiere la presencia constante en el trabajo, abandona esta - función aunque sea por breves instantes y en esos instantes se ocasiona un perjuicio; y en tratándose de esta última modalidad, es - el elemento perjuicio el constitutivo del abandono. (Laudó: Exp. No. 233/58. C. Sara Ruvalcaba González Vs. C. Srio. de Salubridad y Asistencia).

Abandono de Empleo. Naturaleza del. (Artículo 46-I). Es - erróneo el criterio de que el factor tiempo determine la existencia de la causal de abandono de empleo a que se refiere el Artículo 44 Fracción I del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de - los Poderes de la Unión, pues la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria de fecha 2 de febrero - de 1950, sostiene que de ser tal la connotación de abandono de empleo, el Estatuto habría incurrido en una evidente redundancia por - que el inciso b) de la Fracción V del mismo precepto, señala como causal de cese, las faltas consecutivas de un trabajador por más - de 3 días a sus labores y concluye que la connotación correcta se desprende de la naturaleza de las funciones encomendadas al emplea do público, de suerte que el abandono depende del hecho de permane

cer o de ausentarse del lugar de trabajo, de atender o desatender una función con perjuicio del Estado ó de terceros y que es este -- factor, el perjuicio, el que decide la cuestión que se estudia aunque la separación de la función sea momentánea. (Laudo: Exp. No. - 427/47. José Fernández de Jauregui Vs. Srio. de Hacienda y Crédito Público).

Abandono de Empleo. Naturaleza del. (Artículo 46-I). Para que exista la causal de abandono, no es suficiente que el trabajador deje de concurrir a sus labores, sino que se requiere, además - como requisito sine quanon que con esta omisión un perjuicio al Estado o a terceros, cosa que en el presente caso no lo alegó el titular demandado ni mucho menos lo probó. (Laudo: Exp. No. 334/55 C. Luis Rangel Borja Vs. Srio. Educación Pública).

Abandono de Empleo. Por cambio de descripción. (Artículo - 46-I y 16). Es procedente el cese de un trabajador por abandono - de empleo, si éste no obedece las órdenes que se le dan en el sentido de que pase a prestar, sus servicios a un lugar distinto de - aquél en donde reside, máxime si se le proporcionó el numerario para el traslado de su familia; pues si bien es cierto que el Artículo 13 del Estatuto le dá derecho a ello, no existe razón alguna para que se resista a tomar posesión de su nueva adscripción, quedando, naturalmente, expedito el camino para el ejercicio de la --- acción tendiente al cumplimiento del derecho a que se le cubran -- los gastos de transporte del menaje de casa o el pasaje de sus familiares, después de cumplimentada la orden de cambio de adscripción. (Laudo: Exp. No. 314/58 C. Samuel Mercado Gutiérrez Vs. C. Srio. Educación Pública).

Abandono de Empleo. Por no presentarse a reanudar labores al expirar una licencia. (Artículo 46-I). Constituye abandono de empleo el hecho de que un trabajador que disfrutó de una licencia y pide prórroga de la misma, que le es negada, y a pesar de ello no se presenta a reanudar sus labores. (Laudo: Exp. 241/55 C. Alfonso Solís Esquivel Vs. Secretaría de Hacienda y Crédito Público).

Abandono de Empleo. Por término de licencia. (Artículo 46 I). Hay abandono de empleo cuando un trabajador que ha disfrutado de una licencia no se presenta a reanudar sus labores al concluir ésta, aún cuando haya solicitado prórroga de la misma, y ésta se encuentra en trámite, es decir no resuelta. (Laudo: Exp. - 77/54 C. Damían Carpio Labastida Vs. Srio. Educación Pública).

Abandono de Empleo. Requisito para que se configure el. -- (Artículo 46-I). Para que exista el abandono de empleo es necesario que el trabajador tome posesión del mismo de acuerdo con lo establecido por el artículo 44 Fracción I del Estatuto Jurídico; pues al no tomar posesión del empleo, por esta circunstancia se demuestra que no pudo existir el hecho de abandonar un empleo, -- que aún no se ha desempeñado, incurriendo en todo caso en un acto de desobediencia. (Laudo: Exp. No. 318/55 C. Secundino Martínez López Vs. Srio. Hacienda y Crédito Público).

**CAPITULO SEPTIMO**

**PRINCIPALES EJECUTORIAS DE LA H. SUPREMA  
CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, SOBRE EL  
ABANDONO DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES -  
AL SERVICIO DEL ESTADO.**



PRINCIPALES EJECUTORIAS DE LA SUPREMA CORTE  
DE JUSTICIA DE LA NACION, SOBRE EL ABANDONO  
DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO  
DEL ESTADO.

Abandono de Empleo. (Art. 46-I). Si bien se ha sostenido que no puede hablarse de abandono de empleo en el caso de un empleado público designado para un nuevo cargo y que no ha tomado posesión de él, por ser imposible que abandone lo que aún no tiene, no ocurre lo mismo cuando el empleado ya desempeña determinado cargo y simplemente se le ordena que pase a ejercer funciones inherentes al mismo, en diverso sitio, pues su adscripción a otro lugar del país no implica un nuevo nombramiento que a su vez entraña la necesidad de entrar en posesión del puesto, y al rehusarse a obedecer las instrucciones que se le dan, puede incurrir en abandono de empleo, si no tiene una excusa legalmente válida para negarse a acatar tales instrucciones. (Ejecutoria: B.I.J., Núm. 133, De 2 de Septiembre de 1958. A.D. 6808/1956 Srio. de Comunicaciones y Obras Públicas R. el 18 de Agosto de 1958).

Abandono de Empleo. (Art. 46-U). Si bien se ha sostenido que no puede hablarse de abandono de empleo en el caso de un empleado público designado para un nuevo cargo y que no ha tomado posesión de él, por ser imposible que abandone lo que aún no tiene, no ocurre lo mismo cuando el empleado ya desempeña determinado cargo o simplemente se le ordena que pase a ejercer las funciones inherentes al mismo, en diverso sitio, pues su adscripción a otro lugar del país no implica un nuevo nombramiento que a su vez entraña la necesidad de entrar en posesión del puesto, y al rehusarse a obedecer las instrucciones que se le dan, puede incurrir en aban

dono de empleo, si no tiene una excusa legalmente válida para negarse a acatar tales instrucciones.

De manera que, si como acontece en la especie, el demandante fue cambiado de adscripción y se rehusó a obedecer las instrucciones que se le dieron para que pasara a laborar al puesto de su nueva adscripción, es indudable que al haber dejado de asistir a su trabajo por más de tres días consecutivos, (9, 10, 11 y 12 de Septiembre de 1953), sin tener una excusa legalmente válida para ello incurrió en abandono de empleo, circunstancia que le da plena legalidad al cese que con ese motivo le fue dictado. (Ejecutoria: Informe de Labores del Tribunal de Arbitraje, 1963, p. 10. A. D. 892/57. Srio. de Economía).

Abandono de Empleo. (Art. 46-I). Si un trabajador está desempeñando una plaza y el Titular lo comisiona a lugar distinto debe obedecer la orden, quedando en libertad de promover ante el Tribunal de Arbitraje, la nulidad de la orden de cambio; pero en tanto obtiene esta resolución, debe acatar el acuerdo del titular y no haciendolo, incurre en abandono de empleo. (Ejecutoria: Informe de Labores del Tribunal de Arbitraje, 1963; p. II. A. D. -- 5821/58 Alfonso Larios Larios. Terceros Perjudicados Srio. de Hacienda y Crédito Público).

Empleados Públicos. Abandono de empleo y faltas de asistencia a las labores. (Arts. 46-I y 113-I). Como de acuerdo con el artículo 41 Fracción I, inciso g), del Estatuto Jurídico, es un derecho del trabajador el volver a ocupar el puesto de base del que se había ausentado para desempeñar un puesto de confianza, --

cuando ha sido cesado en este último y no se presenta desde luego al empleo de base del que es titular, no puede decirse que está -- faltando a sus labores o que abandone el empleo, pues se requiere que previamente haya tomado posesión de éste para que su inasistencia pueda calificarse como una de las dos causales ya enunciadas. Lo que puede tomarse en cuenta en su contra es el término de prescripción, que conforme a la Ley, puede extinguir el derecho que tiene para volver a ocupar su puesto de base, pero no tenersele como faltista a un empleo que no está desempeñando, y al cual puede volver optativamente. (Ejecutoria: B. I. J., Número 97, p. 434, - de 2 de Septiembre de 1955. A. D. 320/1955. Jefe del Departamento del Distrito Federal, 26 de Agosto de 1955).

Empleados Públicos. Abandono de empleo, (Art. 46-I). El -- abandono de empleo por parte de los servidores del Estado no puede consistir en la sola falta de asistencia a las labores por que el Estatuto Jurídico establece distinción entre las dos situaciones, de manera que el abandono de empleo es un hecho independiente de la duración de la ausencia por parte del empleado, ya que si, efectivamente se desatienden en labores inaplazables, el abandono puede consumarse en una hora de dejar el puesto, siendo el factor perjudicio el que determina el abandono y no la ausencia propiamente dicha. Por tanto, cuando se despide a un empleado público por causa de abandono, debe demostrarse que efectivamente dejó de desarrollar la actividad inaplazable que le estaba encomendada, sin que haya necesidad de que esté ocurra en determinado número de días, - pero sí que causó perjuicio con el abandono. (Ejecutoria: B.I.J. Núm. 115, p. 152, del 1º de Marzo de 1957. A. D. 972/1956. Secretario de Agricultura y Ganadería R. el 14 de Febrero de 1957).

Empleado Público. Abandono de empleo por los. (Art. 46-I). Para que se realice el abandono de empleo que el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, señala como causa justificada para dar por terminados los efectos del nombramiento, es preciso que el empleado se encuentre en posesión del cargo, ésto es, desempeñando las funciones o labores inherentes al mismo; por tanto no es exacto que si un empleado fué promovido de un puesto de base a uno de confianza y al ser cesado en el segundo no vuelva de inmediato a ocupar el primero, tiene que considerarse que incurrió en abandono que justifica su despido. (Ejecutoria: B.I.J. Número 121, p. 561, de 2 de Septiembre de 1957. A. D. ---- 5152/1956. Secretario de Hacienda y Crédito Público. R. el 8 de Agosto de 1957).

Empleados Públicos. Abandono de empleo. (Art. 46-I). Si bien se ha sostenido que no puede hablarse de abandono de empleo el caso de un empleado público designado para un nuevo cargo y que no ha tomado posesión de él, por ser imposible que abandone lo que aún no tiene, no ocurre lo mismo cuando el empleado ya desempeña determinado cargo y simplemente se le ordena que pase a ejercer -- las funciones inherentes al mismo, en diversos sitios, pues su -- adscripción a otro lugar del país no implica un nuevo nombramiento que a su vez entraña la necesidad de entrar en posesión del --- puesto, y al reusarse a obedecer las instrucciones que se le dan, puede incurrir en abandono de trabajo, si no tiene una excusa legalmente válida para negarse a acatar tales instrucciones. (Ejecutoria: B.I.J. Número 133, de 2 de Septiembre de 1958. A.D. ----- 6808/1956. Secretario de Comunicaciones y Obras Públicas R. el 18 de Agosto de 1958).

empleados Públicos. En qué consiste el abandono de empleo. (Art. 46-I). El abandono de empleo que como causa de cese señala la Fracción I del Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, puede consistir en que el -- trabajador desatienda por un lapso más o menos prolongado sus fun -- ciones, es decir, que se abstenga de ejercitarlas o de realizar -- los actos que las constituyen, o bién en la desatención momenta -- néa o por un breve período de las mismas, si en ese caso y virtud de la naturaleza de tales funciones se causa un perjuicio al Esta -- do o a terceros, en la inteligencia de que en el segundo caso de -- be probarse la existencia del perjuicio concreto que ocasionó en -- tanto que en el primero, dicho perjuicio es genérico y no requie -- re prueba, estando constituido por la no realización de la fun -- ción encomendada por la que se paga al empleado una retribución. (Ejecutoria: B.I.J. Núm. 138, de 2 de Febrero de 1959, D. 5676/ - 1957. Srio. de Comunicaciones y Obras Públicas R. el 5 de Enero - de 1959).

Trabajadores al Servicio del Estado, abandono de empleo ine -- xistente, cuando el trabajador se encuentra privado de si liber -- tad. (Art. 46-I). Si los superiores de un empleado se manifies -- tan informados de la causa de la ausencia y la suspensión del -- Contrato de Trabajo de aquél, originados por causas ajenas a la - voluntad del trabajador, lo que es evidente en los casos de pri -- vación de la libertad, es improcedente levantar acta de abandono de empleo, puesto que esto último requiere la intención específicamente determinada de hacerlo, rescindirle su Contrato de Traba -- jo, equivale a un despido injustificado. (Ejecutoria: S.J.F. 7a. Epoca. Vol. I, 5a. Parte, 4a. Sala, P. 73. A.D. 4335/68. José Al-

fonso Jiménez Cumdati. 30 de Enero de 1959).

Trabajadores al Servicio del Estado, en que consiste el --- abandono de empleo por los. (Art. 46-I). A falta de disposición legal que defina lo que deba entenderse por abandono de empleo, - no debe aceptarse el criterio del factor tiempo como determinante de la existencia o inexistencia de ese abandono, pues para preci- sarlo como causa de cese, debe atenderse a la naturaleza de las - funciones encomendadas al empleado público, ya que el fin que per- sigue el artículo 44, Fracción I, del Estatuto de los Trabaja- dos al Servicio del Estado, a diferencia de la Fracción V, inciso B), del artículo 44 del mismo ordenamiento, es que el empleado -- público esté siempre atendiendo el servicio que tiene encomendado de suerte que el abandono depende de desatender una función deter- minada, aun cuando sea momentáneo, sin considerar el tiempo del - abandono. (Jurisprudencia: Apéndice de 1917-1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 273, pp. 257 y 258).

## CONCLUSIONES .

- 1.- El Burocrata satisface todos los requisitos para considerarlo como trabajador, aún cuando en algún tiempo se le negó esta calidad.
- 2.- La labor de mejoramiento de la Administración Pública es permanente, por lo que es necesaria la capacitación constante de sus Trabajadores Burocráticos, para que presten más eficientemente sus servicios.
- 3.- Es necesario que a los trabajadores del Poder Judicial de la Federación y en especial a los de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se les de un trato más justo, reconociéndoles iguales derechos con los demás trabajadores burocráticos, en lo que hace la posibilidad de impugnar las resoluciones arbitrales que se dicten en su contra.
- 4.- Por lo que se refiere al Abandono de Trabajo, estamos concientes que la Ley Federal del Trabajo - Burocrático, no la precisa.
- 5.- Simplemente se menciona al Abandono como causa de cese, dejando subjetivamente al funcionario la interpretación de dicha figura, lo que ocasiona un uso arbitrario de la misma.
- 6.- En el Derecho Burocrático para la calificación -- del Abandono de Trabajo, no se toma en cuenta la voluntad del servidor público de abandonar sus labores, solo se parte de la ausencia material, lo que en todo caso es contrario a derecho.

- 7.- Para nosotros, el elemento volitivo en el --  
Abandono de Trabajo, es el más importante.
- 8.- En el Código Penal vigente para el Distrito Fe  
deral en materia de fuero común para toda la -  
República en materia de Fuero Federal y en la  
Ley de Responsabilidades de Funcionarios Públi  
cos, encontramos que, el Abandono de Trabajo -  
Burocrático no constituye delito alguno.
- 9.- Aún cuando es factible que se derive una con-  
ducta delictiva, como consecuencia de haberse  
configurado un Abandono de Trabajo.



## B I B L I O G R A F I A .

- 1.- Parra German, Esquema Histórico de la Federación del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado, -- Edición Conmemorativa, con motivo de la inauguración del nuevo Edificio Sindical de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.
- 2.- Diario Oficial del 12 de Abril de 1934.
- 3.- Revista Política Social, Tomo I, Número 4 del mes de Noviembre de 1935.
- 4.- Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Secretaría de Gobernación, México 1938.
- 5.- Fraga Gabino.- Derecho Administrativo, Décima Edición, 1963, Editorial Porrúa, S.A.
- 6.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Unica Edición, Editorial Olimpo, 1970.
- 7.- Código Civil para el Distrito Federal, Quincuagésima Edición, 1982, Editorial Porrúa, S.A.
- 8.- Diccionario De Derecho de Rafael de Pina Vara, Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A.
- 9.- Código Penal para el Distrito Federal (Colección Porrúa, Cuadragésima Edición, 1984, Editorial Porrúa, S.A.).

- 10.- Diccionario Enciclopédico Quillet, Editorial Cumbre S.A., Tomo VII, Undécima Edición, 1981.
- 11.- Cuello Calón E., Derecho Penal, Novena Edición, -- 1953, Edición Nacional S.A.
- 12.- Porte-Petit Candaudap Celestino, Apuntamiento de la Parte General del Derecho Penal, Segunda Edición, - 1960, Editorial Jurídica Mexicana.
- 13.- Carlos Antonio Ruíz Berzunza, Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido,, Primera Edición, Febrero 1985, Editorial Trillas.
- 14.- Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge, Legislación Federal del Trabajo Burocrático (Comentarios y Jurisprudencia, Disposición Complementaria), Décima Octava Edición, 1982, Editorial Porrúa.