

ANEXOS

CUADRO 4.13a  
**EVOLUCION LEGISLATIVA PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA: 1955-1989**

ORDENAMIENTO JURIDICO	ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	CONDICIONES DE TRABAJO EQUIVALENTE A CONTRATACION COLECTIVA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	SALARIOS	DERECHO A HUELGA	ORGANIZACION SINDICAL
-----------------------	--------------------------	---	----------	------------------	-----------------------

**LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y LOS MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA (31 DE DICIEMBRE DE 1955)**

**ARTICULO 12**  
 Los nombramientos de los trabajadores al servicio del Estado y Municipios deberán llenar los siguientes requisitos: Fracción 5. Ningún trabajador podrá ser removido de puesto y dependencia donde preste sus servicios, salvo el caso en que el interesado esté de acuerdo o para mejorar. Fracción 6. Los trabajadores del Estado y Municipios tendrán derecho a ser propuestos por el sindicato para ocupar puestos de confianza, de acuerdo con el escalafón, sin que dicha proposición establezca obligación para el Gobierno del Estado y Municipios.

**ARTICULO 13**  
 En ningún caso el cambio de funcionarios de los poderes de los Municipios del Estado modificará en

**ARTICULO 39**  
 Las condiciones generales de trabajo se fijarán al iniciarse cada período de los funcionarios de los poderes y Municipios del Estado, oyendo al sindicato correspondiente. Mientras no se dicten nuevas disposiciones, se entenderán vigentes las del período anterior.

**ARTICULO 40**  
 En las nuevas disposiciones se determinará: 1. Las horas de trabajo. 2. La intensidad y calidad del trabajo. 3. Las horas de entrada y salida de los trabajadores. 4. Las normas que deben seguirse para evitar la realización de riesgos profesionales; las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas. 5. Las fechas y condiciones en que los trabajadores deban someterse a

**ARTICULO 21**  
 El salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, y será uniforme para cada uno de los trabajadores de base de igual categoría, fijándolos el Estado y los Municipios en los presupuestos de egresos respectivos. Cuando se hagan en dichos presupuestos modificaciones que afecten los salarios fijados, se escuchará la opinión del sindicato respectivo, y cuando se reduzca el número de plazas, será el sindicato quien resuelva cuál es el grupo de trabajadores que personalmente deben resultar afectados, haciéndole al efecto los cambios y nombramientos que fueren necesarios.

**ARTICULO 44**  
 La huelga de los trabajadores del Estado o Municipios puede ser general o parcial.

**ARTICULO 45**  
 La huelga general es la que se emprende en contra de todos los funcionarios de los Poderes y Municipios del Estado, y sólo 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 y Municipios, comprobada con hechos, sea contraria a los derechos fundamentales que ésta Ley concede a los trabajadores del Estado y los Municipios, debiendo en tal

**ARTICULO 32**  
 Los Poderes y Municipios del Estado sólo reconocerán un sólo sindicato y, en caso de que concurren varios grupos que pretenden ese derecho, el reconocimiento se hará en favor de la asociación mayoritaria, no reconociéndose en consecuencia, a los sindicatos minoritarios. Dicho sindicato único constará de delegaciones o secciones en cada uno de los Municipios del Estado.

**ARTICULO 33**  
 Todos los trabajadores de base de los Poderes del Estado y Municipios, deberán formar parte del sindicato y no podrán dejar de pertenecer a él, salvo en los casos siguientes: a) Por voluntad propia. b) Cuando fuesen expulsados cesarían también en su empleo.

ORDENAMIENTO JURIDICO	ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	CONDICIONES DE TRABAJO EQUIVALENTE A CONTRATACION COLECTIVA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	SALARIOS	DERECHO A HUELGA	ORGANIZACION SINDICAL
-----------------------	--------------------------	---	----------	------------------	-----------------------

modo alguno la situación de los trabajadores de base correspondientes.

**ARTICULO 30**

Ningún trabajador de base al servicio del Estado y Municipios podrá ser cesado o despedido sino por causa justa; en consecuencia, el nombramiento de dichos trabajadores sólo cesará de surtir efecto sin responsabilidad para el Estado y Municipios en los siguientes casos: 1. Por renuncia o abandono de empleo. 2. Por conclusión del término o de la obra para que fue extendido dicho nombramiento. 3. Por muerte del trabajador. 4. Por incapacidad física o mental del trabajador. 5. Por resolución discrecional del Tribunal de Arbitraje y en los casos siguientes: a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad y honradez o actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos con sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

examen médico previo o periódico. 6. Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor regularidad, seguridad o eficiencia en el trabajo.

**ARTICULO 41**

En caso de que el sindicato objetase sustancialmente las nuevas disposiciones respecto a las nuevas condiciones generales del trabajo, podrá ocurrir ante el Tribunal de Arbitraje quien resolverá en definitiva.

**ARTICULO 22**

Los trabajadores al servicio del Estado y Municipios, nunca podrán percibir un salario inferior al mínimo fijado para los trabajadores en general.

caso hacer la comprobación respectiva al Tribunal de Arbitraje. c) Por desconocimiento por parte de los Poderes o Municipios, del Tribunal de Arbitraje.

**ARTICULO 46**

La huelga parcial es la que se decreta contra un funcionario o grupo de funcionarios de alguno de los Poderes o Municipios del Estado, por cualquiera de las causas siguientes: a) Violaciones frecuentes de ésta Ley comprobadas ante el Tribunal de Arbitraje. b) Negativa sistemática para comparecer ante el Tribunal de Arbitraje. c) Desobediencia sistemática a las resoluciones del mismo Tribunal.

**ARTICULO 49**

Para declarar una huelga se requiere: 1. Que sea motivada por alguna o algunas de las causas señaladas en los artículos 45 y 46 de esta Ley. 2. Que sea declarada por dos terceras partes de los trabajadores al servicio del Estado, dentro del Poder o Municipios afectados,

c) Para ser expulsado del sindicato, se necesita haber cometido algún acto grave en contra del Estado, del Municipio o del sindicato, debidamente comprobado y que la expulsión sea votada, cuando menos, por el 80% de la membresía del sindicato.

**ARTICULO 34**

Los trabajadores de confianza no podrán formar parte del sindicato, y si pertenecieran a él por haber sido trabajadores de base quedarán en suspenso todas las obligaciones y derechos sindicales mientras desempeñen el cargo de confianza.

ORDENAMIENTO JURIDICO	ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	CONDICIONES DE TRABAJO EQUIVALENTE A CONTRATACION COLECTIVA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	SALARIOS	DERECHO A HUELGA	ORGANIZACION SINDICAL
-----------------------	--------------------------	---	----------	------------------	-----------------------

b) Cuando faltare más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada. c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, máquinas, instrumentos, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo. d) Cometer actos inmorales durante el trabajo. e) Por revelar asuntos secretos o reservados de los 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 sus servicios, o de las personas que allí se encuentren. g) Por incumplimiento sistemático a las órdenes giradas por sus superiores debidamente comprobado por el Tribunal de Arbitraje. h) Por concurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante. Y por falta comprobada de cumplimiento al contrato de trabajo o por prisión impuesta en sentencia ejecutivo-

si se trata de una huelga parcial, o si se trata de una huelga general por las dos terceras partes de los trabajadores de los Poderes y Municipios del Estado.

**ARTICULO 50**  
 Antes de suspender las labores, los trabajadores deberán presentar al Tribunal de Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga. El árbitro de dicho Tribunal, una vez recibiendo el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de peticiones para que resuelva en el término de 10 días, contados a partir de la fecha de su notificación.

**ARTICULO 51**  
 El Tribunal de Arbitraje deberá resolver dentro de un término de 72 horas contadas a partir de la fecha en que se recibe el escrito, acordando la huelga, si ésta es

ORDENAMIENTO JURIDICO	ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	CONDICIONES DE TRABAJO EQUIVALENTE A CONTRATACION COLECTIVA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	SALARIOS	DERECHO A HUELGA	ORGANIZACION SINDICAL
-----------------------	--------------------------	---	----------	------------------	-----------------------

ría. En los casos a que se refiere esta fracción, el trabajador responsable será separado de su trabajo, pudiendo ocurrir dentro de los tres días siguientes a la separación, ante el Tribunal de Arbitraje que resolverá en definitiva.

**REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY (31 DE MAYO DE 1958)**

**ARTICULO 12**  
Fracción V.  
Ningún trabajador podrá ser removido del puesto de base que se le haya asignado, salvo el caso de que las exigencias de las labores demanden su cambio de adscripción a otra dependencia, donde gozará siempre de sus

legal o ilegal, según se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos 48 y 49. En el primer caso, si es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes.

**ARTICULO 58**  
La huelga terminará: 1. Por avenencia entre las partes en conflicto. 2. Por resolución de los trabajadores, tomada de acuerdo con la mayoría de los trabajadores que resulten afectados por la huelga. 3. Por la declaración de ilegalidad. 4. Por laudo del Tribunal o de la persona que a solicitud de las partes y con la conformidad de éstos se avoque al conocimiento del asunto.

**ARTICULO 21**  
El salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados en cada Municipio y el Estado, de acuerdo con sus respectivos presupuestos de egresos. El salario será uniforme para cada uno de los trabajadores de base de

**ARTICULO 51**  
El Tribunal de Arbitraje deberá resolver dentro de un término de setenta y dos horas, una vez vencido el plazo que señala el Art. 50, si el movimiento emplazado a huelga es legal o ilegal, según se hayan

ORDENAMIENTO JURIDICO	ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	CONDICIONES DE TRABAJO EQUIVALENTE A CONTRATACION COLECTIVA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	SALARIOS	DERECHO A HUELGA	ORGANIZACION SINDICAL
-----------------------	--------------------------	---	----------	------------------	-----------------------

mismos derechos, conservará su carácter y recibirá los mismos emolumentos, o en su caso, la mejoría que pueda corresponderle. Invariablemente se comunicará con anticipación el cambio a los afectados.

igual categoría que presten sus servicios en ellos, fijándose por lo que a cada uno de los Municipios y el Estado respecta, de acuerdo con sus propias posibilidades económicas y considerándose que tanto los Municipios entre sí, como éstos y el Estado, tienen distintas características y son diferentes, y entendiéndose por uniforme, que debe corresponder a trabajo igual, salario igual, por lo que a cada entidad, en su caso se refiere.

Cuando en los presupuestos se hagan modificaciones que afecten el renglón de salarios fijados, se escuchará la opinión del sindicato respectivo, y cuando se reduzca el número de plazas será el sindicato quien resuelva cuál es el grupo de trabajadores que personalmente deben resultar afectados, haciéndoles a efecto los cambios y nombramientos que fueren necesarios.

satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos 48 y 49. En el primero de los casos, si se declara legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes en un término de ocho días, contados a partir de la fecha de la declaratoria del Tribunal, de la legalidad del movimiento planteado.

**ARTICULO 52**  
 Llegado el término del plazo de diez días señalado en el Art. 50, dentro de las setenta y dos horas siguientes señaladas para declarar legal o ilegal un planteamiento de huelga, el Tribunal verificará mediante un recuento, si se ha satisfecho el requisito de que las dos terceras partes de los trabajadores que la plantean, están afirmativamente por ella; de no ser así, automáticamente se considerará improcedente el planteamiento y se declarará ilegal.

ORDENAMIENTO JURIDICO	ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	CONDICIONES DE TRABAJO EQUIVALENTE A CONTRATACION COLECTIVA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	SALARIOS	DERECHO A HUELGA	ORGANIZACION SINDICAL
-----------------------	--------------------------	---	----------	------------------	-----------------------

REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY (10 DE ABRIL DE 1959)

**ARTICULO 12**  
Fracción V.  
Ningún trabajador podrá ser removido del puesto de base que se le haya asignado, salvo el caso de que las exigencias de las labores demanden su cambio de adscripción a otra dependencia donde gozará siempre de sus mismos derechos, conservará la misma categoría y recibirá los mismos emolumentos, o en su caso, la mejoría que pueda corresponderle. Lo anterior requiere la consulta y el acuerdo previo del sindicato.

REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY (10 DE MARZO DE 1962)

**ARTICULO 33**  
Los trabajadores al servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California, podrán por libre voluntad pertenecer o no al sindicato, pero quien ingrese al mismo no podrá dejar de pertenecer a él salvo en caso de expulsión. a) Para ser expulsado del sindicato, se necesita haber cometido algún acto grave en contra del Estado, de los Municipios o del sindicato, debidamente

ORDENAMIENTO JURIDICO	ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	CONDICIONES DE TRABAJO EQUIVALENTE A CONTRATACION COLECTIVA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	SALARIOS	DERECHO A HUELGA	ORGANIZACION SINDICAL
-----------------------	--------------------------	---	----------	------------------	-----------------------

**REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY (31 DE DICIEMBRE DE 1977)**

**ARTICULO 30**  
 Ningún trabajador de base al servicio del Estado y Municipios podrá ser cesado o despedido sino por causa justa; en consecuencia, el nombramiento de dichos trabajadores sólo cesará de surtir efecto sin responsabilidad para el Estado y Municipios, en los siguientes casos:  
 g) Por incumplimiento a las órdenes giradas por sus superiores, debidamente comprobado por el Tribunal de Arbitraje. h) Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante. En los casos a que se refiere esta fracción, el trabajador responsable será separado de su trabajo, pudiendo ocurrir dentro de los tres días siguientes a la separación, ante el Tribunal de Arbitraje que resolverá en definitiva.

comprobado y que la expulsión sea votada, cuando menos, por el 80% de la membresía del sindicato.

ORDENAMIENTO JURIDICO	ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	CONDICIONES DE TRABAJO EQUIVALENTE A CONTRATACION COLECTIVA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	SALARIOS	DERECHO A HUELGA	ORGANIZACION SINDICAL
<p><b>LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE BAJA CALIFORNIA (20 DE OCTUBRE DE 1989). (ABROGA LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS PODERES DEL ESTADO Y LOS MUNICIPIOS DE BAJA CALIFORNIA DEL 31 DE DICIEMBRE DE 1955)</b></p>	<p><b>ARTICULO 8</b> Son trabajadores de base los no incluidos en el Art. 5, en relación con el 6 siendo por ello inamovibles; adquiriendo el derecho a la estabilidad no solamente dentro de las autoridades públicas, sino en el puesto específico para el que fueron nombrados.</p> <p><b>ARTICULO 22</b> En ningún caso el cambio de funcionarios de las autoridades públicas o de éstas, modificará la situación de los trabajadores de base; esto es, que no se afectarán los derechos de los mismos y fundamentalmente lo de antigüedad e inamovilidad.</p> <p><b>ARTICULO 51</b> Son obligaciones de las autoridades públicas a que se refiere el artículo primero de esta ley y los funcionarios de las dependencias oficiales.</p> <p><b>Fracción 1.</b> Preferir en igualdad de condiciones, conocimientos, aptitudes, y antigüedad, a los trabajadores</p>	<p><b>ARTICULO 75</b> Las condiciones generales de trabajo, en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en ésta ley, en la costumbre y demás leyes laborales aplicables, debiendo ser proporcionales a la importancia de los servicios, e iguales para trabajos iguales, sin que se puedan establecer diferencias con motivo de razas, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en este ordenamiento.</p> <p><b>ARTICULO 76</b> Las condiciones generales de trabajo se fijarán por el titular de la autoridad pública respectiva, tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente, a solicitud de éste, serán revisables cada año.</p>	<p><b>ARTICULO 36</b> Salario es la retribución que debe pagar la autoridad pública correspondiente a los trabajadores por sus servicios. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, quinquenios, habilitación, primas, comisiones, complementos, honorarios, participaciones, prestaciones, que se entregue al trabajador por sus servicios.</p> <p><b>ARTICULO 37</b> El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo general y profesional de acuerdo con las leyes y disposiciones de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.</p> <p><b>ARTICULO 38</b> La cuantía del salario fijado en los términos del artículo anterior, no podrá ser disminuida en ningún caso, debiendo revisarse anualmente el salario, de conformidad con el aumento de las tasas de inflación y las necesida-</p>	<p><b>ARTICULO 81</b> Declaración de huelga, es la manifestación de la mayoría de los trabajadores de una institución pública o de sus dependencias, para suspender las labores, si los titulares no acceden a sus demandas o peticiones.</p> <p><b>ARTICULO 82</b> Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias instituciones públicas o dependencias de las mismas por lo siguiente: I. Por incumplimiento de las condiciones generales de trabajo. II. Por falta de pago de salarios consecutivos correspondientes a un mes de trabajo, salvo causa de fuerza mayor que calificará el Tribunal de Arbitraje. III. Porque la política general del Estado sea contraria a los derechos fundamentales que la ley concede a los trabajadores del mismo. IV. Por desconocimiento oficial del Tribunal de arbitraje o porque el Estado ponga graves</p>	<p><b>ARTICULO 7</b> Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores de base, ni serán tomados en los recuentos para determinar la mayoría en casos de huelga o conflictos intergremiales, no pudiendo ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren en virtud de las disposiciones de esta Ley.</p> <p><b>ARTICULO 60</b> Todos los trabajadores tendrán derecho a sindicalizarse libremente.</p> <p><b>ARTICULO 61</b> Las instituciones públicas reconocerán a un solo sindicato y en caso de que concurren diversos grupos, la asociación mayoritaria será la titular de la contratación colectiva y de las condiciones generales de trabajo. El sindicato único estará integrado por secciones y en proporción al número de municipios en que esté dividido territorialmente el Edo.</p>



ORDENAMIENTO JURIDICO	ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	CONDICIONES DE TRABAJO EQUIVALENTE A CONTRATACION COLECTIVA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	SALARIOS	DERECHO A HUELGA	ORGANIZACION SINDICAL
-----------------------	--------------------------	---	----------	------------------	-----------------------

sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren, a los que con anterioridad hayan prestado satisfactoriamente un servicio, a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón. Para los efectos del párrafo que antecede, en cada una de las dependencias de las instituciones públicas, se formarán los escalafones, de acuerdo con las bases establecidas en esta Ley. Los funcionarios de las instituciones públicas nombrarán y removerán libremente a los trabajadores de confianza. Un trabajador de base podrá ser ascendido a un puesto de confianza, pero en este caso y mientras conserve esta categoría, quedarán en suspenso todos los derechos y prerrogativas que tuviere conforme a esta Ley como sindicalizado, así como los vínculos con la organización sindical a la cual perteneciere. El trabajador promovido podrá una vez que cese en sus funciones de confianza regresar en todos

des reales de los trabajadores, así como el aumento real del costo de la vida.

**ARTICULO 39**  
A trabajo igual, desempeñado en el puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deberá corresponder salario igual.

obstáculos para el ejercicio de sus atribuciones. V. Por omitir en los períodos correspondientes la revisión de las condiciones generales de trabajo y de los tabuladores de plazas y salarios. VI. Porque el Estado haga presión para frustrar una huelga parcial. VII. Por la negativa sistemática del Estado a comparecer ante el Tribunal de Arbitraje. VIII. Por desobediencia a las resoluciones del Tribunal de Arbitraje. IX. Por apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados con antelación.

La huelga podrá ser general o parcial. Será general cuando se promueva en contra de todos los funcionarios del Estado y ésta se podrá emplazar únicamente por los primeros seis supuestos antes referidos.

La huelga será parcial, cuando se promueva contra un funcionario o grupo de funcionarios de una unidad burocrática y podrá hacer valer

**ARTICULO 62**  
Para que se constituya un sindicato, se requiere que lo formen 50 trabajadores en activo como mínimo y que cumplan con los requisitos que establece esta Ley.

**ARTICULO 65**  
Los trabajadores que por mala conducta, falta de solidaridad o por cualquiera de las causas previstas en los estatutos respectivos fueren expulsados del sindicato al cual pertenecan, perderán por ese solo hecho, todas las prerrogativas que se establezcan en las condiciones generales de trabajo.

**ARTICULO 66**  
Los trabajadores al servicio de las instituciones públicas podrán por libre voluntad pertenecer o no al sindicato, pero quien ingrese al mismo no podrá dejar de pertenecer a él salvo en caso de expulsión.

A) Para ser expulsado del sindicato, se necesita haber cometido un acto grave en contra de las instituciones pú

ORDENAMIENTO JURIDICO	ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	CONDICIONES DE TRABAJO EQUIVALENTE A CONTRATACION COLECTIVA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	SALARIOS	DERECHO A HUELGA	ORGANIZACION SINDICAL
-----------------------	--------------------------	---	----------	------------------	-----------------------

los casos a su puesto de base. Las vacantes que ocurran dentro de las instituciones públicas así como las plazas de nueva creación de base, se pondrán a disposición del sindicato correspondiente, el que las cubrirá en un término perentorio.

**Fracción III.**  
Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado injustificadamente, y hacer el pago de los salarios vencidos y demás prestaciones a que fueren condenados por laudo ejecutoriado.

En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo o a elección del trabajador a que se le indemnice en los términos de esta Ley.

**ARTICULO 56**  
Los trabajadores sólo podrán ser cesados por causa justificada en los términos que exige esta Ley. Tratándose

por los tres últimos supuestos antes enunciados.

**ARTICULO 86**  
Para declarar una huelga se requiere:

1. Que tenga por objeto alguno de los supuestos enunciados en el artículo 82 de esta Ley.
2. Que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de las instituciones públicas o dependencias respectivas.

**ARTICULO 87**  
La huelga es legalmente inexistente si:

- I. La suspensión se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 86
- II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 82 de esta Ley.

**ARTICULO 88**  
La huelga terminará:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y la autoridad pública correspondiente.

blicas debidamente comprobado y que la expulsión sea voluntada cuando menos por el 80% de la membresía del sindicato.

B) Los trabajadores de confianza no podrán formar parte del sindicato y si pertenecieran a él por haber sido trabajadores de base, quedarán en suspenso todas las obligaciones y derechos sindicales mientras desempeñen el cargo de confianza

**ARTICULO 58**  
Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo en lo que les sea aplicable, pudiendo los sindicatos de las instituciones públicas del Estado, de los Municipios y de los organismos descentralizados y coordinados, pertenecer a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Carácter Estatal de la República Mexi-

por los tres últimos supuestos antes enunciados.

**ARTICULO 86**  
Para declarar una huelga se requiere:

1. Que tenga por objeto alguno de los supuestos enunciados en el artículo 82 de esta Ley.
2. Que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de las instituciones públicas o dependencias respectivas.

**ARTICULO 87**  
La huelga es legalmente inexistente si:

- I. La suspensión se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 86
- II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 82 de esta Ley.

**ARTICULO 88**  
La huelga terminará:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y la autoridad pública correspondiente.

ORDENAMIENTO JURIDICO	ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	CONDICIONES DE TRABAJO EQUIVALENTE A CONTRATACION COLECTIVA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	SALARIOS	DERECHO A HUELGA	ORGANIZACION SINDICAL
-----------------------	--------------------------	---	----------	------------------	-----------------------

se de separación injustificada podrán optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización constitucional y el pago de las demás prestaciones establecidas, mediante el procedimiento legal para el efecto establecido. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les indemnice constitucionalmente y al pago de veinte días de salario por cada año de servicios prestados a proporción; si así lo manifiesta expresamente, y en caso de indemnización, al pago de una prima de antigüedad consistente en quince días de salario por cada año de servicios prestados, independientemente de las demás prestaciones a que tuviera derecho el trabajador.

**ARTICULO 57**

Son causas de la terminación de la relación laboral:

I. Por imputabilidad a los trabajadores:

II. Si la autoridad pública se allana, en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.

III. Por resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los mismos.

IV. Por declaración de ilegalidad o inexistencia de la misma.

V. Por laudo del Tribunal de Arbitraje o de la persona o comisión que libremente elijan las partes, si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

cana, registrada y con personería jurídica en la Secretaría de Trabajo Previsión Social dependiente del Ejecutivo Federal.

ORDENAMIENTO JURIDICO	ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	CONDICIONES DE TRABAJO EQUIVALENTE A CONTRATACION COLECTIVA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	SALARIOS	DERECHO A HUELGA	ORGANIZACION SINDICAL
-----------------------	--------------------------	---	----------	------------------	-----------------------

a) Por renuncia, abandono de empleo. b) Por conclusión del término o de la obra determinada en la designación y nombramiento. c) Por muerte del trabajador. d) Por incapacidad física o mental del trabajador. e) Por resolución discrecional del Tribunal de Arbitraje en los siguientes casos.

1. Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

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

3. Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

4. Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

ORDENAMIENTO JURIDICO	ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	CONDICIONES DE TRABAJO EQUIVALENTE A CONTRATACION COLECTIVA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	SALARIOS	DERECHO A HUELGA	ORGANIZACION SINDICAL
-----------------------	--------------------------	---	----------	------------------	-----------------------

5. Por revelar asuntos secretos o reservados de los que tuviere conocimiento por motivo del trabajo.

6. Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad de la dependencia, oficina o taller donde preste sus servicios o de las personas que allí laboren.

7. Por desobedecer reiteradamente sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores.

8. Por concurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

9. Por incumplimiento al contrato de trabajo, o por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada.

La autoridad pública de la competencia deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión; el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en el caso de que éste se negare a

ORDENAMIENTO JURIDICO	ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	CONDICIONES DE TRABAJO EQUIVALENTE A CONTRATACION COLECTIVA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	SALARIOS	DERECHO A HUELGA	ORGANIZACION SINDICAL
-----------------------	--------------------------	---	----------	------------------	-----------------------

recibirlo, las autoridades dentro de los cinco d'as siguientes a la fecha de la rescisi3n deber' hacerlo del conocimiento del Tribunal respectivo, proporcion'ndole el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificaci3n al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o al Tribunal de Arbitraje por s' sola bastar' para considerar que el despido fue injustificado.

Si en el juicio correspondiente no comprueba la autoridad la causa de la rescisi3n, el trabajador tendr' derecho, adem's cualquiera que hubiese sido la acci3n intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resoluci3n arbitral.

II. Por imputabilidad a las autoridades p'blicas:

a) Incurrir los funcionarios o titulares de las autoridades p'blicas en faltas de probidad u honradez, actos de

ORDENAMIENTO JURIDICO	ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	CONDICIONES DE TRABAJO EQUIVALENTE A CONTRATACION COLECTIVA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	SALARIOS	DERECHO A HUELGA	ORGANIZACION SINDICAL
-----------------------	--------------------------	---	----------	------------------	-----------------------

violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos en contra del trabajador o de sus familiares.

b) Reducir las autoridades públicas los salarios de los trabajadores.

c) No pagar los salarios correspondientes en las fechas y lugares a que se refiere esta Ley.

d) Sufrir el trabajador perjuicios causados maliciosamente por las autoridades públicas, en sus herramientas o útiles de trabajo.

e) La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas las dependencias, oficina o taller o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

f) Comprometer con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad de la dependencia, oficina o taller, o de las personas que en él laboran,

ORDENAMIENTO JURIDICO	ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	CONDICIONES DE TRABAJO EQUIVALENTE A CONTRATACION COLECTIVA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	SALARIOS	DERECHO A HUELGA	ORGANIZACION SINDICAL
-----------------------	--------------------------	---	----------	------------------	-----------------------

**CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE BAJA CALIFORNIA (ABRIL DE 1986)**

g) Las análogas a las establecidas en los incisos anteriores y que sean de consecuencias graves y semejantes en perjuicio de los trabajadores.

**ARTICULO 99**  
Las relaciones entre el Estado y sus servidores estarán reguladas por la Ley del Servicio Civil que se sujetará a los siguientes principios:

I. Los trabajadores del Estado que sean de base, no podrán ser cesados sino por causa de incompetencia, mala conducta o de responsabilidad.

II. Las promociones de los empleados se harán dentro de las mismas funciones en forma escalafonaria, atendiendo a la competencia, antigüedad y antecedentes en el servicio.

III. Serán preferidos en los empleos del Estado, en igualdad de circunstancias, las personas más necesitadas económicamente.



ORDENAMIENTO JURIDICO	ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	CONDICIONES DE TRABAJO EQUIVALENTE A CONTRATACION COLECTIVA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	SALARIOS	DERECHO A HUELGA	ORGANIZACION SINDICAL
-----------------------	--------------------------	---	----------	------------------	-----------------------

IV. La Ley fijará cuáles son los empleados de confianza y cuáles los de base.

FUENTE: Elaborado por el autor, con base en la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California, *Periódico Oficial*, Mexicali, B.C., núm. 75, diciembre 31 de 1955; Reformas y Adiciones: *Periódico Oficial*, Mexicali, B.C., del 31 de mayo de 1958, 10 de abril de 1959, 10 de marzo de 1962, 31 de diciembre de 1977; Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, *Periódico Oficial*, Mexicali, Baja California, Gobierno del Estado de Baja California, tomo XCVI, núm. 29, 20 de octubre de 1989 y Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, Mexicali, Baja California, Oficialía Mayor, Departamento de Ediciones, abril de 1986.