

REGÍMEN JURÍDICO DEL SERVIDOR PÚBLICO

UNIVERSIDAD LA SALLE PACHUCA "

AUTORAS:"

DIANA MONTSERRAT GONZÁLEZ

NARCISO "

YUMARY JULIET UBILLA PÉREZ "

MONICA PÉREZ GÓMEZ "

GABRIELA FABILA VÁZQUEZ "

GUÍA DE ESTUDIO

UNIVERSIDAD LA SALLE PACHUCA

ALUMNAS:

GONZÁLEZ NARCISO DIANA MONTSERRAT

GABRIELA FABILA VAZQUEZ

PÉREZ GÓMEZ MONICA

UBILLA PÉREZ YUMARY JULIET

CATEDRÁTICA:

M.D LETICIA DOMINGUEZ GONZÁLEZ

MATERIA:

REGÍMEN JURÍDICO DEL SERVIDOR PÚBLICO

FECHA DE ENTREGA:

FEBRERO - JULIO 2021

INTRODUCCIÓN	6
---------------------------	---

1 ANTECEDENTES DEL DERECHO BUROCRÁTICO

1. LA PRIMERA DECLARACIÓN CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS SOCIALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.....	7”
2. LA LEGISLACIÓN LOCAL REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.....	10”
3. EL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.....	16”
4. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTO “B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.....	18”
5. EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.....	20”
6. LA FUNCIÓN PÚBLICA:CONCEPTO:SERVIDOR PÚBLICO; ALTOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIOS DE HECHO.....	25”
7. LAS RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS: POLÍTICA; ADMINISTRATIVA Y PENAL.....	28”
8. ACTIVIDADES DE RETROALIMENTACIÓN.....	32

2 RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO BUROCRÁTICO

1. NATURALEZA JURÍDICA.....	38”
2. LAS FUENTES FORMALES DEL DERECHO BUROCRÁTICO.....	40”
3. EL TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO.....	41”
4. EL ESTADO COMO EMPLEADOR.....	44”
5. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.....	46”
6. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO Y SUS LIMITACIONES.....	48”
7. LA CONTRATACIÓN POR LA VÍA DE HONORARIOS PROFESIONALES.....	49”
8. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES EN LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	51”
9. RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE ORGANISMOS AUXILIARES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARAESTATAL, ESPECIALMENTE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS.....	54”
10. ACTIVIDADES DE RETROALIMENTACIÓN.....	55”

3 RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO BUROCRÁTICO

1. LA SINDICALIZACIÓN ÚNICA Y EL REGISTRO SINDICAL.....62”
2. LA LIBERTAD SINDICAL Y EL CRITERIO JURISPRUDENCIAL.....64”
3. LA FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, COMO ÚNICA CENTRAL RECONOCIDA POR EL ESTADO.....68”
4. EL DERECHO A HUELGA Y LOS REQUISITOS PARA SU DECLARACIÓN Y CALIFICACIÓN.....71”
5. ACTIVIDADES DE RETROALIMENTACIÓN.....74”

4 CONFLICTOS LABORALES EN LAS DEPENDENCIAS GUBERNAMENTALES

1. Tipos de conflicto.....78”
2. JURISDICCIÓN BUROCRÁTICA DE LOS CONFLICTOS.....81”
3. EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, SUS ATRIBUCIONES Y COMPETENCIA.....83”
4. LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN: JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.....85”
5. CONFLICTOS EN EL EJÉRCITO, LA ARMADA Y LA FUERZA AÉREA MEXICANA.....87”
6. ACTIVIDADES DE RETROALIMENTACIÓN.....90”

5 TEORÍA GENERAL DEL PROCESO DEL TRABAJO BUROCRÁTICO

1. EL PROCESO BUROCRÁTICO Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO PROCESAL.....94”
2. LA SUPLENCIA DEL CÓDIGO CIVIL FEDERAL Y DEL CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES.....96”
3. ACTIVIDADES DE RETROALIMENTACIÓN.....98”

6 EL PROCEDIMIENTO EN LOS CONFLICTOS LABORALES BUROCRÁTICOS

1. CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS.....100”
2. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.....102”
3. LA DEMANDA Y SU CONTESTACIÓN.....105”

4. LA AUDIENCIA INICIAL.....	106”
5. LAS PRUEBAS Y SU DESAHOGO.....	109”
6. INCIDENTES Y RECURSOS.....	110”
7. LAUDOS	111”
8. MEDIOS DE EJECUCIÓN.....	113”
9. ACTIVIDADES DE RETROALIMENTACIÓN.....	115

REFERENCIAS.....	122
-------------------------	------------



INTRODUCCIÓN

Mediante la presente guía de estudio se puede apreciar una recopilación y resumen creativo de cada uno de los temas vistos a lo largo del semestre, a fin de poder apreciar de manera rápida, ordenada, creativa y correcta todos y cada uno de los temas de las 7 unidades que conformaron la materia de Régimen Jurídico del Servidor Público.

Dentro del desarrollo de nuestro décimo semestre en la facultad de derecho, se encontró en nuestra tira de materias, la asignatura de Régimen Jurídico del Servidor Público, misma que es de vital importancia para el conocimiento de un abogado, principalmente en materia laboral y es ahí que nació la necesidad de crear una guía de estudio que fuera visualmente atractiva pero sobretodo que facilitara el estudio de dicha materia para todo aquel que la leyera y ante esta necesidad, nosotras realizamos una guía de estudios que está conformada por diversos tipos de gráficos, resúmenes e incluso actividades de retroalimentación en cada uno de los temas que conformaron las siete unidades, a fin de crear un interés y fácil entendimiento al lector.

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 108 constitucional, son servidores públicos: "Los representantes de elección popular, los miembros de los poderes judicial federal y judicial del Distrito Federal. Los funcionarios y empleados, y en general toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal". Tomando en consideración lo anterior, el servidor público es toda persona que presta sus servicios al Estado; sin embargo, por el objeto de nuestro estudio, los trabajadores gubernamentales tienen un estatuto particular distinto al del resto de los trabajadores que se caracteriza por su heterogeneidad. Comenzando por la Constitución, el Apartado "B" del artículo 123, solamente se hace extensivo a los trabajadores de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial federales.

ANTECEDENTES DEL DERECHO BUROCRÁTICO

1. LA PRIMERA DECLARACIÓN DE CONSTITUCIONALIDAD DE LOS DERECHOS SOCIALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

1 1929: Emilio Portes Gil emitió un decreto sobre el artículo 3º, el cual regulaba a los trabajadores que contrataban las dependencias estatales.

2 No toca aspectos laborales entre los Trabajadores al Servicio del Estado.

Expresa que las relaciones burocráticas se regirían por las leyes del Servicio Civil que expidieran cada entidad.

1931: Surge la Ley Federal de Trabajo reguladora del artículo 123 Constitucional.

1937: el Gral. Lázaro Cárdenas, propone el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

4 Constitución de una Central Única de Trabajadores.

Su inclusión en la LFT.

3 1936: Se formó la Federación Nacional de Trabajadores del Estado. Lema “por una sociedad sin clases”.

5 Condiciones Generales de Trabajo

1938: 29 sindicatos en Asamblea Constitutiva, nace la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, (FESTE), con el lema de “un Estado al Servicio del Pueblo”.

6 1941: Ávila Camacho abroga el Estatuto de 1938 por otro nuevo, proponiendo una modificación substancial del Estatuto en materia de:

8 1963: Surge la Ley Reglamentaria del apartado “B” del 123 Constitucional, publicada el 28 de diciembre de 1963 en el DOF.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE).

7 1960: Fue adicionado el apartado “B” al artículo 123 Constitucional con XIV fracciones.

Derecho a huelga.

División de los trabajadores: base y de confianza.

Derecho a la sindicalización.

Nuevas bases para el escalafón.

Desaparición del Tribunal Especial.



CONSTITUCIÓN DE 1917

La seguridad social aparece en México en 1917 con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la llamada “Constitucional Social”: derechos sociales (artículos 3, 27 y 123).

En 1960 se contempló la protección a los trabajadores al servicio del Estado a través de la incorporación del apartado B al artículo 123 constitucional, surgiendo las primeras bases normativas de la seguridad social para este tipo de empleado, lo que trajo como consecuencia una concepción diversa de la relación que tienen las autoridades públicas con sus empleados.



¿SABÍAS QUÉ?...

La problemática radica en que cada legislación, en la que se reconocen de manera diferenciada los derechos de seguridad social, implica la disminución y en ocasiones, el nulo acceso a este derecho humano.

DERECHOS SOCIALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN MÉXICO

Los trabajadores al servicio del Estado se regían con la Dirección General de Pensiones y de Retiro, que surgió en 1925 con la expedición de la Ley General de Pensiones Civiles y Retiro, cuya finalidad era la administración de recursos de los trabajadores, misma que se transformó en el ISSSTE, el 28 de Diciembre de 1959.

Tenemos diversas legislaciones que regulan las relaciones de los trabajadores burocráticos y por otro, leyes de seguridad social para este tipo de régimen laboral, sin dejar de lado los múltiples seguros sociales encargados de brindar este servicio público a los derechohabientes.

DERECHOS SOCIALES EN MÉXICO

El contenido social de la constitución sirvió para legitimar un régimen político que no apostó por la legitimidad.

Las reformas sociales: lograr una sociedad más igualitaria en lo económico y mas homogénea en lo cultural.

¿SABÍAS QUÉ?...
El primer documento que se expide antes de ser integrado el apartado B a la CPEUM es el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Estado.

La forma de protección de los Derechos Sociales consistió en un entramado institucional y corporativo, que dio lugar a un clientelismo político que sujetaba y condicionaba la acción y la lucha social.

Su conceptualización de los derechos sociales sirvió para favorecer un régimen político presidencialista que utilizaba el contenido social de la constitución como moneda de cambio para someter a las masas de obreros y campesinos.

El mero reconocimiento que hiciera el constituyente en 1917 no podía servir por sí solo para que estos derechos tuvieran una adecuada protección y se concretizaran jurídicamente como derechos justiciables, su suerte dependió de múltiples factores.

México no fue un ejemplo ni vanguardia en la confección de un modelo de estado social o de bienestar, pero durante dos sexenios se sentaron algunas de las bases más importantes de nuestro modelo social.

2. LEY LOCAL REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS GOBIERNOS ESTATAL Y MUNICIPALES, ASÍ COMO DE LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS, DEL ESTADO DE HIDALGO

La Ley es de observancia general para los titulares y los trabajadores de base de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y los trabajadores de los Ayuntamientos, en el Estado de Hidalgo.

Es reglamentaria de la fracción XXII del artículo 56 de la Constitución Política del Estado.

Es facultad del Congreso expedir las leyes que rijan las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores y entre los Municipios y sus respectivos trabajadores.

Fundamento:

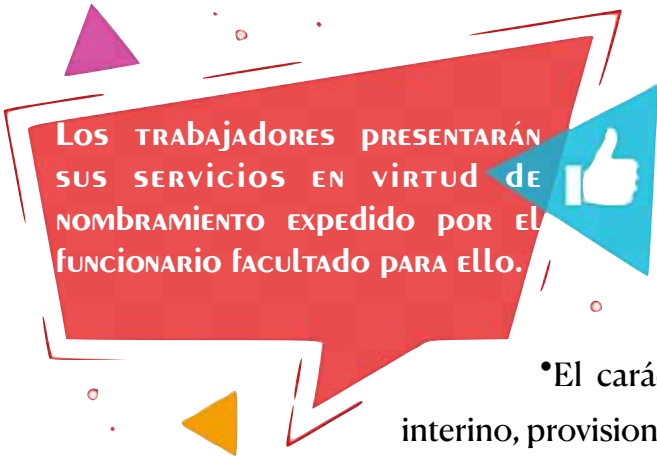
Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias.

ARTÍCULO 2

Refiere quienes tendrán el carácter de titulares:

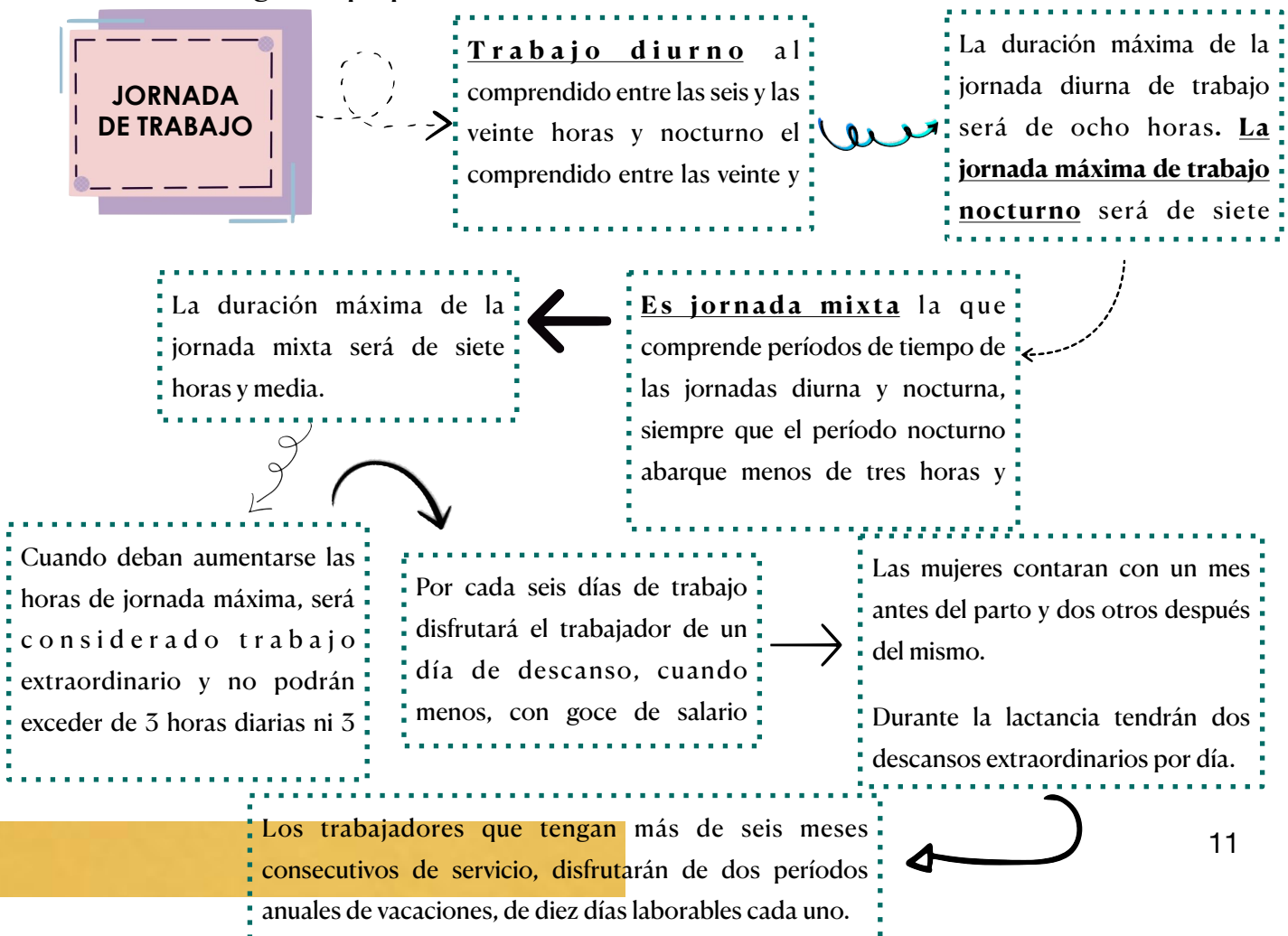
- En el Poder Ejecutivo, el Gobernador del Estado; En el caso del Tribunal Fiscal Administrativo del Estado, tendrá el carácter de titular el Presidente.
- En el Poder Legislativo: el Presidente del Congreso.
- En el Poder Judicial, el Tribunal Superior de Justicia.
- En los organismos descentralizados de la Administración Pública del Estado, quienes ejerzan su representación.
- En los Ayuntamientos, los r Presidentes Municipales y los Síndicos

*** La ley no aplica para trabajadores de confianza, quien presten sus servicios mediante contrato civil o se les remunere mediante el pago de honorarios ***



LOS NOMBRAMIENTOS DEBERÁN CONTENER:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;
- Los servicios que deban prestarse,.
- El carácter del nombramiento, pudiendo ser: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;
- La duración de la jornada de trabajo;
- El sueldo y las demás prestaciones.
- El lugar en que prestará sus servicios.



SALARIO

El sueldo o salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en los

El sueldo o salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en los catálogos de puestos de los Poderes del Estado y de los organismos.

Los trabajadores de base serán inamovibles después de seis meses de servicio ininterrumpido sin nota desfavorable en su expediente.

Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores cuando se trate:

- De deudas contraídas con el Estado, con los organismos descentralizados o con los Ayuntamientos, por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados.
- Del cobro de cuotas sindicales.

Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un cien por ciento del salario asignado a las horas de jornada ordinaria

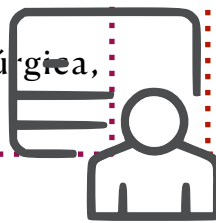
El salario no es susceptible de embargo judicial, o administrativo

OBLIGACIONES DE LOS TITULARES

- Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, de aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores.
- Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes.
- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido.
- Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

- Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados.
- Observar buenas costumbres dentro del servicio.
- Cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo.
- Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.



SUSPENSION Y TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

Ningún trabajador podrá ser **suspendido** de sus labores sino por justa causa, siendo algunas las siguientes:

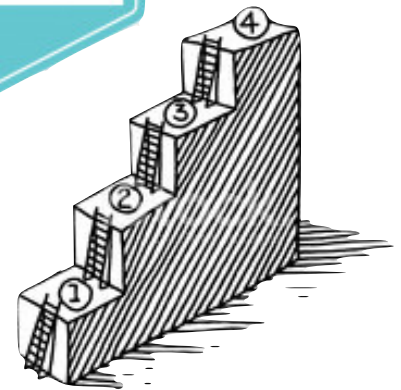
- Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él.
- La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa.

Son **causales de terminación laboral**:

- Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación.
- Por muerte del trabajador.
- Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental.

Artículo 42.- Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada Poder, organismo o Municipio, para efectuar las promociones de ascensos de los trabajadores.

ESCALAFON



Son factores escalafonarios:

- Los conocimientos;
- La aptitud;
- La antigüedad; y
- La disciplina y puntualidad.

Artículo 43.- Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior.

¿SABÍAS QUÉ?...

La Ley local es la "Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo" y la ley Federal es la "Ley Federal de los trabajadores al Servicios del Estado".

= RIESGOS PROFESIONALES Y ENFERMEDADES NO PROFESIONALES =

- ▶ Los riesgos profesionales que sufran los trabajadores se registrarán por las disposiciones de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado cuando se hubiere celebrado convenio con el mencionado Instituto, y de la Ley Federal de Trabajo, en su caso.
- ▶ Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les concedan licencias, para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen y la consecuente vigilancia médica.

PRESCRIPCIONES

Artículo 102.- El nombramiento otorgado en favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, **prescribirán en un año.**

Excepciones:

Prescriben en un mes:

- A) Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento
- B) Las acciones de los trabajadores para ejercitar el derecho a ocupar la plaza que hayan dejado por accidente o por enfermedad, contado el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo.

Prescriben en cuatro meses:

- A) En caso de despido o suspensión injustificados
- B) En suspensión de plazas, las acciones para que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de ley
- C) La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contado el término desde que sean conocidas las causas.

Prescriben en dos años:

- Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad proveniente de riesgos profesionales realizados.
- Las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional realizado, para reclamar la indemnización.
- Las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

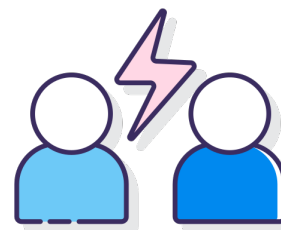
TRIBUNAL ESTATAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y PROCEDIMIENTO ANTE EL MISMO "

ES COLEGIADO E INTEGRADO POR:

- **Un magistrado representante del Gobierno del Estado:** designado por el Gobernador del propio Estado.
- **Un magistrado representante de los trabajadores:** designado por la mayoría de los representantes de los Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado de Hidalgo.
- **Un magistrado tercer árbitro:** que nombrarán los magistrados previamente citados o, en su defecto, por el Gobernador del Estado.

COMPETENCIA PARA:

- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre los titulares y los trabajadores;
- Conocer de los conflictos colectivos que surjan;
- Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;
- Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales.
- El registro de las condiciones generales de trabajo.



CONFLICTOS ENTRE EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO Y SUS SERVIDORES



Artículo 146.- Los conflictos entre el Poder Judicial del Estado y sus servidores, serán resueltos en **única instancia por el Pleno del Tribunal Superior de Justicia.**

Artículo 147.- Se constituye con carácter permanente, una comisión encargada de sustanciar los expedientes y de emitir un dictamen, el que pasará al Pleno para su resolución.

Artículo 148.- La Comisión se integrará con un

representante del Tribunal Superior de Justicia, nombrado por el Pleno, otro que nombrará el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial del Estado, y un tercero, ajeno a uno y a otro, designado de común acuerdo por los mismos.

Las resoluciones de la comisión se dictarán por mayoría de votos

Artículo 149.- La Comisión funcionará con un Secretario de Acuerdos que autorice y dé fe de lo actuado.

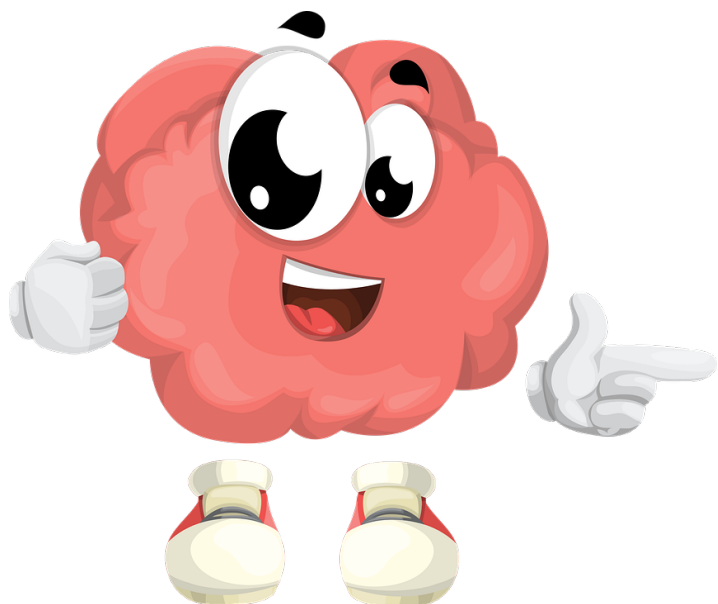
Artículo 150.- De los miembros de la Comisión Sustanciadora, **deberán ser licenciados en derecho y durarán en su encargo seis años.**

El Pleno del Tribunal Superior de Justicia del Estado se reunirá cuantas veces sea necesario, para conocer y resolver los dictámenes que eleve a su consideración la Comisión Sustanciadora.

Artículo 154.- La audiencia se reducirá a la lectura y discusión del dictamen de la Comisión Sustanciadora y a la votación del mismo. **Si fuere aprobado** en todas sus partes o con alguna modificación, pasará al Presidente del Tribunal Superior de Justicia para su cumplimiento, **en caso de ser rechazado**, se turnarán los autos al magistrado que se nombre ponente para la emisión de un nuevo dictamen.

3. APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

* **FUERZAS ARMADAS: Se rigen por sus leyes especiales**



¿SABÍAS QUÉ?...

EL apartado B de la Constitución Política nos va a dar las bases que rigen a los trabajadores burocráticos, ojo, solamente tendremos las generalidades y para conocer más a detalle nos iremos a la Ley Reglamentaria.

ARTICULO 123

APARTADO "A"

Aplicable a todo aquel que preste un servicio a otro en el campo de la producción económica.



APARTADO "B"

Rige la relación de trabajo entre el estado y sus servidores públicos.

Trabajo igual y salario igual

Por cada seis días de trabajo, un día de descanso, con goce de salario integro

Designación del personal: mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes.

Limitación a la libertad sindical

Jornada
•Diurna: de 6:00 a 20:00 hrs (8 hrs)
•Nocturna: 20:00 a 6:00 (7 hrs)
•Mixta: periodos de tiempo entre la jornada diurna y nocturna, el periodo de la nocturna menor a 3 horas y media (7 horas y media).

Por cada seis días de trabajo, un día de descanso, con goce de salario integro.

Vacaciones dos periodos, mínimo 20 días al año.

SALARIO:
Presupuesto de egresos

Lactancia: 2 periodos de media hora diarios. Centros de trabajo adapten un espacio.

Trabajadores de confianza: no tiene seguridad en el trabajo

Mujeres embarazadas: 1 mes antes al parto y 2 meses posteriores al parto

4. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. REGLAMENTARÍA DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

LFTSE

Es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, entre otros; así como de organismos descentralizados, que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones antes mencionadas y los trabajadores de base a su servicio, luego entonces, en el Poder Legislativo los órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación.

TRABAJADOR BUROCRÁTICO como toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Divide a los **trabajadores en dos grupos:**

DE BASE Y DE CONFIANZA

Los trabajadores de confianza quedan excluidos del régimen de la LFTSE, quienes únicamente disfrutarán de las medidas protectoras del salario y de los beneficios de la seguridad social.

LEYES SUPLETORIAS:

1. Ley Federal del Trabajo
2. Código Federal de Procedimientos Civiles
3. Las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.



LFTSE



¿SABÍAS QUÉ?...

Nos dará los lineamientos por los cuales se regirá el Servidor Público ya sea de base o de confianza, respecto a vacaciones entre otras, pero esta será la normativa en donde encontraremos la mayor parte de la regulación para este tipo de trabajadores.

LA LEY REGULA:

- Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares
- Del Escalafón
- De la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo
- De los Riesgos Profesionales y de las Enfermedades no Profesionales
- De las Prescripciones
- Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo
- De los medios de Apremio y de la Ejecución de los Laudos
- De los Conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores
- De las Correcciones Disciplinarias y de las Sanciones

5. EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

Busca garantizar que el ingreso, desarrollo y permanencia de los servidores públicos de confianza en la Administración Pública.

Con el propósito de impulsar la profesionalización de la función pública, en beneficio de la sociedad.

Cuenta con los principios de:

- El mérito
- Igualdad de Oportunidad
- Legalidad
- Imparcialidad
- Vocación de Servicio
- Objetividad
- Eficiencia
- Lealtad Institucional

Se basa en la **Ley del Servicio Profesional de Carrera en la APF**, que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de abril de 2003; entró en vigor el 7 de octubre del mismo año.

Su implantación gradual inició el 5 de abril de 2004, fecha en la que entró en vigor el Reglamento de la misma.

MISIÓN DE LA SPC

Debe generarse la voluntad política para construir y operar un sistema en el que los actores políticos y sociales, tales como: **legisladores, servidores públicos, sindicatos, académicos y grupos organizados de la sociedad civil** converjan en un fin; responder mejor a los retos sociales.

El México de hoy reclama un consenso de las fuerzas políticas y sociales para que se establezcan estos sistemas profesionales de carrera en nuestras administraciones públicas, como elemento constitutivo fundamental de un buen gobierno.

OBJETIVOS DE LA LEY SPC

Establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema del SPC en las dependencias de la Administración Pública Federal, para atraer, mantener, motivar y formar mejores servidores públicos, garantizando que la Administración Pública opere con continuidad, sin importar los cambios políticos.

SUBSISTEMAS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA”

PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Determinará en coordinación con las dependencias, las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiera la Administración Pública para el eficiente ejercicio de sus funciones.

INGRESO

Regulará los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al sistema.



DESARROLLO PROFESIONAL

Contendrá los procedimientos para la determinación de planes individualizados de carrera de los servidores públicos, a efecto de identificar claramente las posibles trayectorias de desarrollo, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos; así como, los requisitos y las reglas a cubrir por parte de los servidores públicos pertenecientes al sistema.



Capacitación y Certificación de Capacidades. Establecerá los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir:



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Su propósito es establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral.

- Los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la Administración Pública Federal en su conjunto.
- La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado.
- Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad.

SEPARACIÓN

Se encarga de atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del sistema o se suspenden temporalmente sus derechos.

Control y Evaluación. Su objetivo es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y en su caso, corrección de la operación del sistema.



A QUIENES APLICA LA LEY

Esta ley aplica a **los servidores públicos de confianza de la Administración Pública Federal**, que se encuentran en los siguientes puestos:

- Director General
- Director General Adjunto
- Director de Área
- Subdirector de Área
- Jefe de Departamento
- Enlace



¿SABÍAS QUÉ?...

El SPC va a permitir que todos y cada uno tengamos la misma posibilidad de tener un puesto, en igualdad de condiciones, en donde los interesados tienen la oportunidad de demostrar que son la mejor opción de acuerdo con su desempeño.

Los rangos anteriores comprenden los niveles de adjunto, homólogo o cualquier otro equivalente, cualquiera que sea la denominación que se le dé. La creación de nuevos cargos en las estructuras orgánicas en funciones equivalentes a las anteriores, sin importar su denominación, deberán estar homologados a los rangos que la ley prevé.

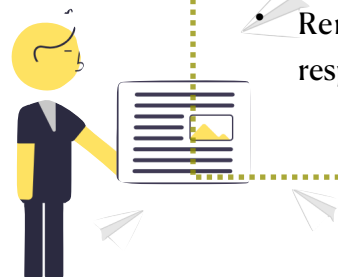
BENEFICIARIOS DE ESTA LEY

1

Trabajadores de Confianza

- Garantizar el ingreso, desarrollo y permanencia de los servidores públicos en base al mérito y la igualdad de oportunidades.
- Poder de decisión en el diseño y desarrollo de su carrera profesional.
- Remuneración en correspondencia a la responsabilidad del puesto y a su desempeño.

- Mejora la vocación y dedicación de los servidores públicos en sus funciones.
- Neutralidad política de los servidores públicos.
- Estabilidad laboral y promoción conforme a méritos.



2

Sociedad

- Coadyuva al mejoramiento en la prestación de servicios públicos.
- Gestión de los servicios públicos por personal profesional y capacitado.
- Procura la neutralidad política de los funcionarios.

- Mayor competitividad y bajo costo del gobierno en pro del desarrollo y democracia del país.
- Garantiza la continuidad de los programas institucionales.
- Contribuye a la productividad del país.

3

Administración Pública

- Recobrar la confianza y credibilidad en el servicio público, midiendo su gestión e informando a la sociedad, teniendo parámetros para la mejora continua.
- Continuidad de programas y proyectos.
- Transición sexenal en un clima de estabilidad, productividad y certidumbre.

- Programas de capacitación vinculados a la planeación de la institución.
- Desempeño vinculado al desarrollo institucional.
- Integración de metas personales, institucionales y del sistema.

El Sistema del SPC contempla la creación del **Registro Único del Servicio Público Profesional (RUSP)**, es un padrón que contiene información básica y técnica en materia de recursos humanos de la Administración Pública y se establece con fines de apoyar el desarrollo del servidor público de carrera dentro de las dependencias. **Los datos personales que en él se contengan serán considerados confidenciales.**

FUNCIONES

- ◆ El registro sistematizará la información relativa a la planeación de recursos humanos, ingreso, desarrollo profesional, capacitación y certificación de capacidades, evaluación del desempeño y separación de los miembros del sistema.
- ◆ Es un mecanismo para **garantizar** la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

6. LA FUNCIÓN PÚBLICA



BENEFICIO PROFESIONAL CARRERA SERVIDOR PÚBLICO

¿SABÍAS QUÉ?...



Aquellas personas que trabajan para alguna dependencia pública y que por ello reciban un SUELDO vamos a llamarlos Servidores públicos, mismos que su actuar deberá estar siempre apegado a los principios de la función pública.

- Profesionalizar al Servicio Público.
- Igualar sus oportunidades y reconocer su mérito para ingresar, desarrollarse y permanecer en la Administración Pública Federal.
- Mejorar la prestación de los servicios públicos.
- Transparentar el proceso de selección e ingreso de Recursos Humanos a la APF.
- Incrementar la conectividad del Gobierno en beneficio del desarrollo democrático del país.

FUNCION PUBLICA

Conjunto de relaciones entre el Estado y sus regidores en donde las funciones desempenadas son señaladas por la constitucion, una ley o un reglamento, cuyo fin esta encaminado al logro de los fines esenciales del mismo estado.

FINES:
Garantizar la igualdad, la eficiencia, los servicios que brinda el Estado y la practica de los principios fundamentales.

SERVIDOR PUBLICO

Toda persona fisica que desempeñe un empleo, cargo o comision de cualquier naturaleza en la administracion publica

PRINCIPIOS

DISCIPLINA:
Desempenar su empleo, cargo o comision de manera ordenada, metódica y perseverante.

LEGALIDAD:
Cumplir con las atribuciones que las normas confieren, conocer y cumplir las funciones, facultades y atribuciones.

HONRADEZ:

Conducirse con rectitud, no aceptar ni buscar compensaciones, obsequios, prestaciones o dadas.

PROFESIONALISMO:

Conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demas disposiciones juridicas atribuidas.

OBJETIVIDAD:

Preservar el interes de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenas al interes colectivo.

LEALTAD:

Corresponder al Estado la confianza que he ha brindado.

IMPARCIALIDAD:

Administrar los bienes, recursos y servicios publicos con legalidad, austeridad y disciplina satisfaciendo los objetivos y metas de interes social a los que estan destinados.

INTEGRIDAD:

Compromiso de ajustar la conducta para que impere en el desempeño una etica que responda al interes publico.

EFICACIA Y EFICIENCIA:

Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados.

RENDICION DE CUENTAS:

Informar, explicar y justificar las decisiones y acciones.



FUNCIONARIO PÚBLICO

Estos disponen de un poder jerarquico, poder que deriva en capacidad de mando, de decision y de disciplina.

ALTOS FUNCIONARIOS

Es aquel que desempeña en el ambito federal, un cargo de eleccion popular (Presidente, diputado o senador..) el que se encuentra en el maximo nivel de la SCJN, o titular de cualquier dependencia del PE como es un Secretario de Estado.

FUNCIONARIOS DE HECHO

Se trata de un funcionario que ejerce una funcion publica pese a carecer de un elemento esencial, es decir, que ejerciendo las funciones publicas propias de un cargo publico, le falta algun requisito fundamenta para hacer de el un funcionario de derecho.

- **Nombramiento irregular**
- **Ejerce funciones publicas sin haber sido validamente nombrado o sin tomar posesion.**
- **Actuaciones propias de su cargo tienen efectos frente a terceros.**



7. LA RESPONSABILIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

La Auditoria Superior y las Entidades de fiscalizacion superior de las entidades federativas seran competentes para investigar y substanciar el procedimiento por faltas administrativas graves.

MARCO LEGAL

Ley General de Responsabilidades Administrativa.

AMBITO DE APLICACION:

Es de orden publico y de observancia general en toda la Republica.

OBJETIVO:

Distribuir competencias entre los ordenes de gobierno para establecer las responsabilidades administrativas de los Servidores Publicos, obligaciones y sanciones.

SUJETOS:

Servidores Publicos, aquellas personas que habiendo fungido como Servidores Publicos se ubiquen en los supuestos a que se refiere la presente Ley y los particulares vinculados con faltas administrativas graves.

APLICACION:

La competencia sera por secretarias. Organos internos de control, Auditora Superior de la Federacion, Tribunales.

Obligacion de presentar declaracion patrimonial y de intereses todos los servidores publicos. Declaracion inicial (primeros 60 dias naturales), Modificacion (cada mes de mayo) y conclusion (60 dias naturales sig. A la conclusion).



FALTAS ADMINISTRATIVAS " NO GRAVES

- No cumplir con sus funciones
- No atender instrucciones de sus superiores
- No presentar en tiempo y forma las declaraciones patrimoniales
- No registrar, integrar, custodiar y cuidar la documentación e información a su responsabilidad.
- No hacer la rendición de cuentas



FALTAS ADMINISTRATIVAS GRAVES

- ▶ Cohecho
- ▶ Peculado
- ▶ Desvió de recursos
- ▶ Utilización indebida de información: información privilegiada la que obtenga el servidor público con motivo de sus funciones y que no sea del dominio público.
- ▶ Abuso de funciones
- ▶ Actuación bajo conflicto interés
- ▶ Contratación indebida
- ▶ Enriquecimiento oculto u ocultamiento de Conflicto de Interés
- ▶ Simulación de acto jurídico
- ▶ Trafico de influencias
- ▶ Encubrimiento
- ▶ Desacato
- ▶ Nepotismo

¿SABÍAS QUÉ?...

Cada Servidor público debe conocer sus derechos así como sus obligaciones y funciones y la Ley General de Responsabilidades Administrativas, puesto que aquí se encontrarán específicamente la mayoría de las responsabilidades en las que pueden incurrir.

SANCIONES

SANCIONES POR FALTAS ADMINISTRATIVAS NO GRAVES

- * Amonestación pública o privada
- * Suspensión del empleo, cargo o comisión
- * Destitución de su empleo, cargo o comisión
- * Inhabilitación temporal

SANCIONES POR FALTAS ADMINISTRATIVAS GRAVES

- Amonestación pública o privada
- Suspensión del empleo, cargo o comisión
- Destitución de su empleo, cargo o comisión
- Inhabilitación temporal

PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

- Principios de legalidad, presunción de inocencia, imparcialidad, objetividad, congruencia, exhaustividad, verdad material y respeto a los derechos humanos.
- dará inicio cuando las autoridades substanciadoras, en el ámbito de su competencia, admitan el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa.
- Partes: La Autoridad investigadora, el servidor público señalado como presunto responsable, el particular presunto responsable en la comisión de Faltas de particulares y los terceros.

MEDIOS DE APREMIO:

- ❖ Multa
- ❖ Arresto
- ❖ Auxilio de la fuerza pública

RECURSOS:

- ★ Revocación
- ★ Apelación
- ★ Reclamación
- ★ Revisión

Generales:

- ❖ **El Presidente de la República podrá ser imputado y juzgado** por traición a la patria, hechos de corrupción, delitos electorales y todos aquellos delitos por los que podría ser enjuiciado cualquier ciudadano común.
- ❖ **Responsabilidad política:** Es la que se hace valer a través del juicio político de responsabilidad, en contra de los servidores públicos.
- ❖ **Responsabilidad penal:** Aquella en la que una vez que el Congreso de la Unión ha valorado la existencia y la gravedad de los actos u omisiones del servidor público y éstos tienen el carácter delictuoso se formula la declaración de procedencia en términos de lo que establece la LGRA y la legislación penal respectiva.
- ❖ **Responsabilidad administrativa:** Es aquella en la que incurre un servidor público por realizar actos u omisiones que afecten la honradez, legalidad, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

- ❖ **Responsabilidad civil:** La obligación que tiene una persona de indemnizar los daños y perjuicios que le han causado.
- ❖ **Juicio Político:** procedimiento para fincar responsabilidad política u oficial a un servidor público

ACTIVIDADES DE RETROALIMENTACIÓN

Instrucciones: Resuelve la siguiente sopa de letras

R	G	D	E	B	A	S	E	G	S	X	N	K	E	L
E	R	U	E	R	O	D	A	J	A	B	A	R	T	F
G	C	M	J	C	U	B	C	L	L	C	T	D	A	T
L	O	E	O	U	O	S	V	Q	L	O	F	R	Z	S
A	C	C	N	P	B	N	I	A	Y	X	D	S	N	E
M	G	P	J	O	O	U	F	P	P	G	E	N	C	P
E	O	V	O	P	D	Q	J	I	Y	D	Q	X	Z	E
N	I	Q	R	E	A	T	G	B	A	Y	K	R	I	S
T	R	I	N	E	T	R	R	B	R	N	A	B	K	T
A	A	J	A	L	R	T	J	Z	J	V	Z	L	R	A
R	L	U	D	B	A	C	K	S	Q	L	Z	A	R	T
I	A	L	A	V	P	W	N	H	E	S	L	O	D	U
A	S	R	M	D	A	R	Z	T	L	J	T	J	G	T
G	R	L	S	E	N	O	I	C	A	C	A	V	K	O
O	I	D	H	F	E	W	S	I	Q	E	Z	L	L	X

ESTATUTO
 APARTADO B
 REGLAMENTARIA
 SALARIO
 JORNADA
 TRABAJADOR
 DEBASE
 DECONFIANZA
 VACACIONES
 LFTSE

INSTRUCCIONES: Contesta las siguientes preguntas

1. ¿En qué año se incorpora el apartado B?
2. ¿Ley reglamentaria del artículo 123 apartado B?
3. ¿Legislación local que se rige el servicio público?

INSTRUCCIONES: Resuelve la siguiente sopa de letras

F	U	S	I	N	D	I	C	A	L	U	X	K	F
J	V	E	C	L	A	C	T	A	N	C	A	X	M
T	U	T	Q	G	U	D	I	U	R	N	A	H	F
O	S	J	S	A	L	A	R	I	O	D	V	P	V
H	P	V	T	N	O	C	T	U	R	A	Y	Q	J
G	I	P	E	U	Q	P	V	A	C	A	C	I	O
Z	Z	Q	D	V	I	E	Z	Q	O	R	Z	O	W
X	L	O	C	G	D	E	S	C	A	N	S	O	D
X	V	R	M	U	J	E	R	E	S	B	D	Z	E
H	M	I	N	X	M	R	M	I	X	T	A	T	T
S	E	R	V	I	C	I	T	E	O	Z	S	K	K
J	I	R	L	I	B	E	R	T	A	S	D	R	O
E	S	T	A	D	O	R	B	S	Y	T	J	Z	S
U	L	A	V	J	O	R	N	A	D	A	U	F	Z

DESCANSO	DIURNA
ESTADO	JORNADA
LACTANC	LIBERTAS
MIXTA	MUJERES
NOCTURA	SALARIO
SERVICI	SINDICAL
VACACIO	

INSTRUCCIONES: Resuelve las siguientes preguntas

1. De acuerdo a la LFTSE, ¿Entre quiénes se establece la relación jurídica de trabajo?

Entre los titulares de las dependencias e instituciones antes mencionadas y los trabajadores de base a su servicio, luego entonces, en el Poder Legislativo los órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación.

2. Menciona tres autoridades o institutos que deben observar la LFTSE:

1. Titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión.
2. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
3. Juntas Federales de Mejoras Materiales

3. ¿Cómo divide a los trabajadores la LFTSE?

En dos grupos: de base y de confianza.

4. ¿Qué es el escalafón?

Es el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en este título, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas.

5. ¿Qué leyes o disposiciones se aplicarán supletoriamente en lo no previsto por la LFTSE?

1. Ley Federal del Trabajo
2. Código Federal de Procedimientos Civiles

3. Las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

6. ¿Quiénes pueden participar en los concursos para ser ascendidos?

Todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior.

7. ¿En qué Ley se basa el Servicio Profesional de Carrera?

En la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal

8. ¿Cuál es el objetivo de la Ley del SPC?

Establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema del SPC en las dependencias de la Administración Pública Federal, para atraer, mantener, motivar y formar mejores servidores públicos, garantizando que la Administración Pública opere con continuidad, sin importar los cambios políticos.

9. Menciona los siete subsistemas por los que esta integrado el Sistema del SPC para su funcionamiento:

1. Planeación de Recursos Humanos
2. Ingreso
3. Desarrollo Profesional
4. Capacitación y Certificación de Capacidades
5. Evaluación del Desempeño

6. Separación
7. Control y Evaluación

10. ¿A quiénes aplica la LSPC?

A los servidores públicos de confianza de la Administración Pública Federal, que se encuentran en puestos como, Director General, Director General Adjunto, Director de Área, Subdirector de Área, Enlace y Jefe de Departamento.

11. Menciona tres beneficios del Servicio Profesional de Carrera:

- Profesionalizar al Servicio Público.
- Mejorar la prestación de los servicios públicos.
- Incrementar la conectividad del Gobierno en beneficio del desarrollo democrático del país.

INSTRUCCIONES: Resuelve las siguientes preguntas

1. ¿Qué es el servicio profesional de carrera?
2. ¿Qué dependencia es la encargada de implementar el sistema?
3. ¿Cuántas instituciones están sujetas al SPC?
4. ¿Cómo se compone el sistema?
5. ¿Cuál es el primer nivel de ingreso al SPC?
6. ¿En que se basa el servicio civil para el ingreso, ascenso y permanencia en el empleo?
7. ¿A quienes aplica la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal?

8. ¿En dónde se publica las vacantes?

9. Menciona las etapas del proceso

INSTRUCCIONES: Resuelve el siguiente crucigrama

LFTSE y el SP de Carrera

Verticales

- 2 Nombre de la primer etapa del proceso para ingresar al Servicio Profesional de Carrera
- 3 Las faltas por más de tres días consecutivas sin causa justificada tiene como efecto la:
- 4 La conclusión del término o de la obra determinantes de la designación tiene como efecto cese o _____
- 7 Sistema organizado en cada dependencia para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores
- 10 Relaciones de trabajo que regula la ley reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional
- 12 En las relaciones burocráticas una parte es el trabajador y la otra el:

Horizontales

- 1 El SPC es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades con base en el:
- 5 Los trabajadores de base si tienen _____ en el empleo.
- 6 Director general es el _____ nivel de ingreso al SPC
- 8 En dónde se publican las vacantes (siglas)
- 9 Los trabajadores que enferman tiene derecho a una:
- 11 La enfermedad contagiosa del trabajador tiene como efecto la:
- 13 De acuerdo con la ley, los trabajadores se divide en dos grupos: De base y de _____

UNIDAD 2: RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO BUROCRÁTICO

1. NATURALEZA JURÍDICA

NATURALEZA JURÍDICA DEL TRABAJO BUROCRÁTICO: Considerado como una rama autónoma, teniendo su origen en el derecho administrativo. Estas relaciones tienen su fundamento legal en el apartado “B” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su ley Reglamentaria.



¿SABÍAS QUÉ?...

La Ley Federal de Trabajadores al servicio del Estado, clasifica en distintos rubros a los trabajadores, y determina que los trabajadores de confianza tienen diferentes derechos y obligaciones en comparación a los trabajadores de base.

Teoría civilista:
sostiene que la relación es un acto de naturaleza contractual.

Teoría del acto unilateral:
Parte de la idea de que el nombramiento es la manifestación unilateral de la voluntad del estado destinada a designar como servidor público a una persona.
ACEPTADA

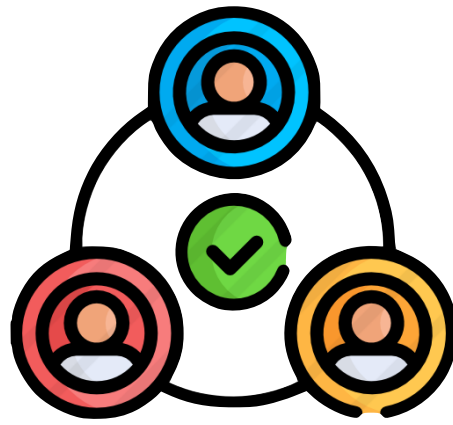
Teoría del acto contractual:
Explica que la función pública implica la existencia de un contrato de naturaleza administrativa celebrado con el particular.

Teoría del acto contractual:
Señala que la concurrencia de voluntades es indispensable para la aplicación de un estatuto específico.

Relación de coordinación: Entre los trabajadores al servicio del estado y este se encuentran en un mismo plano de igualdad de derechos.

TIPO DE RELACIONES JURÍDICAS

1. Electoral
2. Administrativa
3. Laboral



EJEMPLO: Los representantes electos por voto popular son servidores públicos, por lo que su vínculo con el estado es de carácter electoral de acuerdo con el artículo 36 fracción IV de la CPEUM y no laboral.

ANTECEDENTE: la Constitución de Apatzingán, donde se estableció la responsabilidad de los servidores públicos mediante el juicio denominado “de residencia”, posteriormente en la constitución de 1824 se establecieron reglas sobre responsabilidades del presidente y vicepresidente.

“Tesis 31/98 SCJN: relación Estado-Servidores públicos surge del derecho administrativo”

AUTONOMÍA LEGISLATIVA Y JURISDICCIONAL: el derecho laboral burocrático es una disciplina separada del derecho del trabajo y del derecho administrativo, al emanar fundamentalmente del apartado B del artículo 123 constitucional y contar con su propia ley reglamentaria.

NOMBRAMIENTO: acto jurídico por medio del cual se designa a una persona como servidor público para el cumplimiento de ciertas funciones, servicios o actividades.

2. FUENTES FORMALES DEL DERECHO BUROCRÁTICO

Las fuentes más importantes según Espinosa Carranza son:

El derecho interno de origen estatal que implica:

Leyes o códigos de trabajo, normas administrativas emanadas del Poder Ejecutivo, la jurisprudencia.

El derecho de origen profesional que implica:

Contratos colectivos, reglamentos de empresa, usos y costumbres.

El derecho internacional del trabajo:

Convenios y tratados internacionales que se ocupan de algún aspecto laboral.

FUENTES FORMALES

De acuerdo con el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo son (Espinosa Carranza, 2016):

- La Constitución
- La Ley y sus Reglamentos
- **Los Tratados Internacionales**
- Los principios generales del derecho

¿SABÍAS QUÉ?...

Las fuentes formales son las normas positivas que pueden ser invocada por un organismo, con fundamento de validez de la norma que crea.

- La jurisprudencia
- La costumbre
- La equidad.

La primera fuente del derecho laboral burocrático es la **Constitución Política en el artículo 123 apartado B** donde se establecen los principios básicos que regirán las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el Gobierno y sus trabajadores estableciendo de igual manera los derechos mínimos de los que deberán gozar, lo anterior con relación al artículo 115 Constitucional

3. EL TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO

Legislación: Ley Federal De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado, Reglamentaria Del Apartado B) Del Artículo 123 Constitucional.

¿QUIÉNES SON TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO?"

Titulares y trabajadores de las dependencias de

- Los Poderes de la Unión
- Del Gobierno del Distrito Federal
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
- Juntas Federales de Mejoras Materiales
- Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional
- Instituto Nacional de Protección a la Infancia
- Instituto Nacional Indigenista
- Comisión Nacional Bancaria y de Seguros

¿SABÍAS QUÉ?...

Un funcionario público las actividades que realiza son propias del estado y el trabajador público (menor nivel) pone su actividad al Servicio del Estado con una remuneración, entendiendo está como un salario. De acuerdo a lo que señala la SCJN.

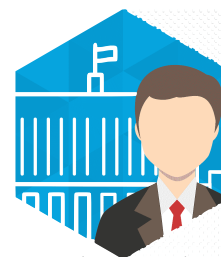




- Comisión Nacional de Valores
- Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas
- Centro Materno-Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil así
- Otros organismos descentralizados, que tengan a su cargo función de servicios públicos.

¿QUIÉNES NO SON TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO?

- Los Trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5 de la LFTSE
- Los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina
- El personal militarizado o que se militarice legalmente
- Los miembros del Servicio Exterior Mexicano
- El personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras
- Aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.
- Notarios Públicos

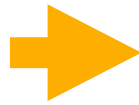


RELACIÓN JURÍDICA: establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio

CONCEPTO: Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. (Art. 3 de la LFTSE).

- De base: los inamovibles.
- De confianza: funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización

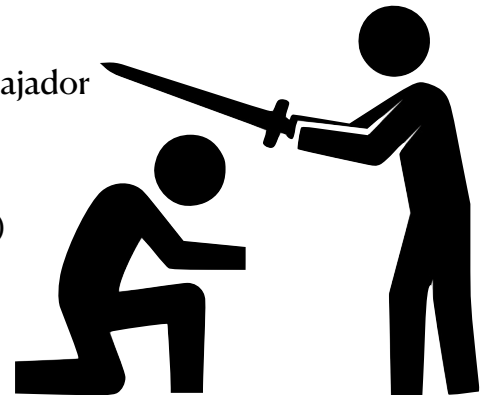
FORMAS DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO



Por Nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada (determina el carácter del SP)

CONTENIDO DEL NOMBRAMIENTO:

- A. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio
- B. Los servicios que deban prestarse, que se determinarán con la mayor precisión posible
- C. El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada
- D. La duración de la jornada de trabajo
- E. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador
- F. El lugar en que prestará sus servicios.
- G. Estar incluidos en las listas de raya (trabajadores eventuales)



DERECHOS y obligaciones

- Mayores de dieciséis años tiene capacidad legal para trabajar
- Las condiciones de trabajo que contravengan a la ley, son nulas
- El nombramiento aceptado obliga a cumplir con los deberes y consecuencias inherentes al mismo.
- Jornada diurna: 8 horas, Nocturna: 7 horas y Mixta: 7 horas y media.
- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.



- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes del parto, y de otros dos después. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos
- Vacaciones: (tengan más de 6 meses de servicio consecutivo) dos períodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno.
- El sueldo se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto.
- Demás prestaciones de ley.

4. EL ESTADO COMO EMPLEADOR



La **noción de empleo público**, se enlaza con la **función pública**, actividad reservada a los órganos depositarios del poder público, explicable como la actividad esencial del Estado contemporáneo, cuya realización satisface necesidades públicas; es decir, **necesidades del Estado, del aparato gubernamental, de la administración pública; en suma de los entes públicos.**

El ejercicio de la función pública se distribuye entre los diversos órganos o poderes del Estado de acuerdo con sus competencias; más para que estas la puedan concretar en actos que trasciendan a la realidad cotidiana se requiere de personas físicas que, mediante su actividad intelectual o física desempeñen el papel de funcionarios o empleados públicos cuyas voluntades o acciones configuran la voluntad o acción del Estado.



APARTADO B, ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Señala las bases para regular las relaciones entre los poderes la Unión, los gobiernos del Distrito Federal y los Estados y sus servidores, fundamento del cual emerge la Ley Federal De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado

Se establece la relación jurídica de trabajo, misma que se entiende cómo aquella establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio.

La **legislación faculta al Estado como empleador** a aquellas dependencias titulares de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, así como el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

ARTÍCULO 12 DE LA LFTSE

¿SABÍAS QUÉ?...



Hay circunstancias que exigen la contratación externa, puesto que, pese a que el Estado cubre muchas funciones y actividades, es imposible que las cubra en su totalidad, por ello, el estado se convierte en empleador.

el **carácter de trabajador del Estado** se determina en virtud de **nombramiento** expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo

5. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

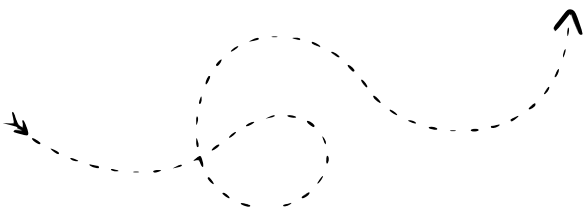
Las **condiciones generales de trabajo** constituyen el conjunto de obligaciones y derechos que se imponen a los trabajadores del Estado en virtud de sus relaciones de trabajo. Es decir, son aquellas prestaciones de las cuales tiene total derecho obtener el trabajador, que surgen de una relación de trabajo y están fundamentadas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. (Azuela, H. 2016)

En el artículo 44 de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establecen que es obligación de los trabajadores, cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo.

ARTÍCULO 87: Señala que las Condiciones Generales de Trabajo **se fijarán** por el **Titular de la Dependencia respectiva**, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente a solicitud de éste, **se revisarán cada tres años**.

- Cuando se compruebe la falta de cumplimiento a dichas condiciones la dependencia respectiva podrá cesar al trabajador.
- Las condiciones generales de trabajo que se establezcan para las dependencias o entidades se contemplan en los reglamentos de trabajo.

Las condiciones generales de trabajo de cada dependencia serán autorizadas previamente por la **SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO**.



De conformidad con el **artículo 88** de la LFTSE, **las condiciones generales de trabajo establecerán:**

- La intensidad y calidad del trabajo.
- Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales.
- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.
- Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos.
- Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas. Así como, las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo. (ART. 124, frac. V LFTSE)

¿SABÍAS QUÉ?...

Las condiciones generales de trabajo son como las cláusulas en un contrato, la única diferencia es que las condiciones son impuestas por el Estado, no se consensuan y no están en un contrato sino en un nombramiento.

6. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO Y SUS LIMITACIONES

TRABAJADOR DE CONFIANZA

ORIGEN

Los trabajadores de confianza surgen por la necesidad de los patrones de tener trabajadores en puestos estratégicos.

FUNCIONES”

ART. 5 LFTSE

- Dirección
- Inspección, vigilancia y fiscalización
- Manejo de fondos o valores
- Auditoría
- Control director de adquisiciones
- Almacenes e inventario
- Investigación científica
- Asesoría y consultoría

LIMITACIONES

- No tienen seguridad en el empleo
- No pueden pertenecer a un sindicato
- No tienen los beneficios de los trabajadores de base
- No pueden solicitar la reinstalación
- No pueden solicitar salarios caídos

JURISPRUDENCIAS

- Tesis: X.1o.34 L. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta: Trabajadores de confianza al servicio de las entidades federativas. la falta de acción para demandar la reinstalación o la indemnización constitucional con motivo del cese puede invocarse de oficio por el tribunal de conciliación y arbitraje. (1)
- Tesis: II.1o.C.T. J/3. Página: 242. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: III, Enero de 1996. Trabajadores de confianza. no gozan de estabilidad en el empleo (estatuto jurídico de los trabajadores al servicio de los poderes del estado, municipios y organismos públicos coordinados y descentralizados de carácter estatal, legislación del estado de México). (2)



7. LA CONTRATACIÓN POR LA VÍA DE HONORARIOS PROFESIONALES

Los contratos por honorarios no tienen una relación laboral, luego entonces, los trabajadores contratados bajo este esquema no gozan de derechos laborales.

La **Ley Federal del Trabajo** establece que un trabajador contratado por honorarios no es un trabajador subordinado, por lo que la parte contratante no está obligada a garantizarle ningún derecho laboral.

Contrato por honorarios México

Los trabajadores por honorarios se encuentran bajo un esquema laboral en el que **no existe una relación de subordinación** y funcionan como independientes que prestan sus servicios profesionales (servicios médicos, informáticos, artísticos, de arquitectura o diseño) y por sus tareas perciben una remuneración monetaria. (García, 2020)

Aunque no están sujetos a las mismas leyes que los trabajadores remunerados subordinados, la **Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS)** determina los marcos bajo los que se regula el esquema de contrataciones por honorarios. El contrato

Si un **trabajador fue contratado por honorarios** pero cumple con un horario fijo, asiste al lugar fijo de trabajo y recibe instrucciones específicas de un superior **sí existe una relación laboral** y puede reclamar todos los derechos laborales que indica la ley.

¿SABÍAS QUÉ?...

Un **trabajador** que fue contratado **por honorarios** puede exigir sus derechos laborales si puede comprobar que existe una **relación laboral de subordinación**.

por honorarios está denominado como contrato civil de prestación de servicios profesionales. (García, A. (23 de febrero de 2020).)

La Secretaría de Trabajo ha identificado casos en los que las unidades económicas realizan contrataciones por honorarios, pero en realidad son **“simulaciones”**; las condiciones bajo las que puede un trabajador estar ante esta situación son:



- Si tiene un horario fijo
- Si recibe órdenes o instrucciones de un superior inmediato y
- Si realiza sus tareas en el lugar de adscripción fija.

En estos casos **si existe una relación laboral explícita** y el trabajador sí tiene derecho a reclamar todos los derechos laborales que indica la Ley Federal del Trabajo vigente. Las establecidas y no negociables son:

- Seguridad Social (Afilación al IMSS)
- Vacaciones
- Primas de aguinaldo
- Primas vacacionales

- Participación en las utilidades de la empresa
- Fomento a la vivienda y al ahorro (Aportaciones al INFONAVIT y al SAR)
- Acreditación de antigüedad

DERECHOS



El trabajador por honorarios tiene derecho a percibir diversas prestaciones de carácter legal o contractual, o puede concertar con el patrón otras de índole privado en beneficio exclusivamente personal.

Las establecidas por la ley son:

- Seguridad social
- Vivienda
- Fondo de Ahorro y/o caja de ahorro
- Primas de aguinaldo
- Vacaciones
- Participación en las utilidades de la empresa.

Beneficios de percibir honorarios



1. Los ingresos percibidos por esta vía generalmente suelen ascender un monto mayor que los que perciben los empleados que cobran por nómina.
2. Cuando se labora de esta forma, los impuestos que se aplican van a tener ciertas consideraciones de exenciones.



Desventajas de percibir honorarios en vez de salarios



1. En algunas ocasiones el pago de honorarios no genera cotizaciones para seguro social.

8. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES EN LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

¿SABÍAS QUÉ?...

Los trabajadores al Servicio del Estado ostentan su cargo bajo nombramiento, no por contrato. (3)

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CORRESPONDE AL PATRÓN JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD DEL NOMBRAMIENTO Y SU CAUSA MOTIVADORA.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. SON APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES DE BASE DE LA DEPENDENCIA DE QUE SE TRATE, INDEPENDIEMENTE DE QUE SE ENCUENTREN AFILIADOS O NO AL SINDICATO MAYORITARIO.

¿SABÍAS QUÉ?...

Las condiciones generales de trabajo se tratan de un derecho humano, sin embargo la ley señala que solo le son aplicables a los trabajadores de base. (4)

¿SABÍAS QUÉ?...

Las horas extra deben de solicitarse, pues en la práctica el titular de la dependencia no te las cede en automático (5)

HORAS EXTRAS. LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO TIENEN DERECHO A SU PAGO SI LABORAN MÁS ALLÁ DE LA JORNADA PACTADA EN SUS NOMBRAMIENTOS O CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, AUNQUE ÉSTA SEA MENOR A LA LEGAL.

¿SABÍAS QUÉ?...

Tratándose del cargo de Directores, las horas extras se denominad Jornada extraordinaria. (6)

JORNADA EXTRAORDINARIA. PROCEDE SU RECLAMACIÓN TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO CON LA CATEGORÍA DE DIRECTOR.

¿SABÍAS QUÉ?...

Se considera discriminatorio que los trabajadores de confianza sean excluidos de los derechos que a los trabajadores de base se les concede en la LFTSE, pero no es violatorio en la CPEUM (7)

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. LA LEY REGLAMENTARIA QUE LOS EXCLUYE DE LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS QUE TIENEN LOS TRABAJADORES DE BASE, NO VIOLA EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DE DURANGO, ANTE LA FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, SU REMOCIÓN NO GENERA EL DERECHO A LA INDEMNIZACIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 64 DE LA LEY BUROCRÁTICA LOCAL.

¿SABÍAS QUÉ?...

Los trabajadores de confianza no tienen estabilidad en el empleo, por lo tanto, no tienen derecho a reclamar la indemnización al ser removidos del cargo (8)

¿SABÍAS QUÉ?...

Los trabajadores de confianza al servicio del Estado, si tienen derecho a la indemnización constitucional, únicamente hasta por 3 meses (9)

TRABAJADORES DE CONFIANZA DE LIBRE DESIGNACIÓN Y PERTENECIENTES AL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DE BAJA CALIFORNIA SUR. PRESTACIONES QUE INTEGRAN SU INDEMNIZACIÓN EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO.

•El trabajador de confianza no está protegido por el derecho a la inamovilidad en el empleo, al ser éste un derecho limitado por el artículo 123 apartado B de la CPEUM.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. ES IMPROCEDENTE SU PAGO CUANDO LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE VERACRUZ SE RIGEN POR EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

¿SABÍAS QUÉ?...

Los trabajadores de confianza al servicio del Estado, no generan antigüedad.(10)

AGUINALDO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL CÁLCULO DEL TÉRMINO PARA QUE OPERE LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA DEMANDAR SU PAGO INICIA A PARTIR DE LA FECHA EN QUE ES EXIGIBLE. (11)

VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. LOS TRABAJADORES BUROCRÁTICOS NO TIENEN DERECHO A SU PAGO PROPORCIONAL CUANDO LABOREN POR UN PERIODO MENOR AL QUE EXIGE LA LEY PARA ADQUIRIR DICHAS PRESTACIONES, AL NO SER APLICABLE SUPLETORIAMENTE EL ARTÍCULO 79 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LEGISLACIONES BUROCRÁTICAS FEDERAL Y DEL ESTADO DE VERACRUZ).

¿SABÍAS QUÉ?...

Para gozar de cualquier derecho como las naciones es necesario llevar por lo menos 6 meses de servicio. (12)

¿SABÍAS QUÉ?...

La mayoría de los asuntos en materia laboral, la carga de la prueba se revierte al patrón. (13)

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO Y EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ARGUMENTANDO QUE ERA DE CONFIANZA, A ÉSTE LE CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA.

9. RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE ORGANISMOS AUXILIARES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARA ESTATAL.

¿SABÍAS QUÉ?...

Las relaciones de los organismos públicos descentralizados de carácter federal con sus servidores, no se rigen por las normas del apartado B del artículo 123 constitucional. (14)

ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARACTER FEDERAL, SU INCLUSION EN EL ARTICULO 1 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL:

COMPETENCIA PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS EN LOS QUE SE DEMANDA AL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO "SISTEMA PÚBLICO DE RADIODIFUSIÓN DEL ESTADO MEXICANO". SE SURTE A FAVOR DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

¿SABÍAS QUÉ?...

la competencia debe surtirse a favor de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (15)

ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS LOCALES. EL ARTÍCULO 116, FRACCIÓN VI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS FACULTA AL LEGISLADOR SECUNDARIO PARA REGULAR LAS RELACIONES LABORALES ENTRE AQUÉLLOS Y SUS TRABAJADORES, DE ACUERDO CON LOS APARTADOS A O B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, INCLUSO, DE MANERA MIXTA, SIN LA OBLIGACIÓN DE SUJETARSE ESPECÍFICAMENTE A ALGUNO DE ELLOS

¿SABÍAS QUÉ?...

Las entidades federativas tienen la potestad de regular las relaciones laborales entre los distintos organismos descentralizados locales y sus trabajadores (16)

ACTIVIDADES DE RETROALIMENTACIÓN

INSTRUCCIONES: Resuelve las siguientes preguntas

1. ¿Entre el estado y los servidores públicos existe una relación de coordinación o de subordinación?

2. De acuerdo con la tesis 31/98 de SCJN, los ordenamientos encargados de regular la relación del estado con los servidores públicos surgieron del derecho
3. ¿Cuál es la naturaleza jurídica de trabajo burocrático?
4. Menciona un ejemplo donde se mezclan los tres tipos de naturaleza jurídica

INSTRUCCIONES: Resuelve las siguientes preguntas.

1. Menciona 5 artículos constitucionales que fundamenten el trabajo burocrático

- Artículo 36 Constitucional, Fracción IV
- Artículo 73 Constitucional, Fracción X
- Artículo 115 Constitucional
- Artículo 116 Constitucional, Fracción VI
- Artículo 122 Constitucional, apartado A, Fracción XI
- Artículo 124 Constitucional
- Artículo 125 Constitucional
- Artículo 127 Constitucional

2. Que artículo previsto por la LFTSE refiere que se aplicara supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del Derecho y la equidad.

- Artículo 11 de la LFTSE

3. Menciona un tratado en materia laboral suscrito por México

- El 12 de septiembre de 1931 México ingresa a la **Organización Internacional del Trabajo**. México ha ratificado 78 convenios de los 188 adoptados por la OIT. Desde su ingreso en la Organización cuenta con una delegación permanente en el Consejo de Administración en representación del gremio trabajador y empleador.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la agencia especializada de la ONU que se encarga de las cuestiones relacionadas con el trabajo en el mundo. Entre sus objetivos principales se encuentra fomentar los derechos laborales, estimular oportunidades dignas de empleo, mejorar la protección social, y reforzar el diálogo en cuestiones relacionadas con el trabajo.

4. El Congreso de la Unión está facultado para emitir leyes que regulen las relaciones laborales entre los gobiernos estatales y sus trabajadores.

a) Verdadero

b) Falso

5. El poder legislativo de la Ciudad de México debe legislar en materia de relaciones labores burocráticas en el ámbito local

a) Verdadero

b) Falso

6. Los tratados internacionales con contenidos de derechos humanos están por debajo de los preceptos constitucionales

a) Verdadero

b) Falso

7. Los estados de la república tienen su propio marco normativo para las relaciones laborales que los vinculan son sus servidores públicos.

a) Verdadero

b) Falso

Actividad: Relacionar columnas

No son Trabajadores al Servicio del Estado	() Titulares y trabajadores de los Poderes de la Unión
Forma de prestación de servicio del Trabajador al Servicio del Estado	() Ley Federal De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado
Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.	() Los miembros del Servicio Exterior Mexicano
Se trata de un Trabajador el Servicio del Estado	() Derecho de un trabajador burocrático
Regula a los Trabajadores del apartado B del Artículo 123 Constitucional	() Bajo nombramiento

ACTIVIDAD: Contesta lo que se te pide

1. ¿Por qué el Estado se convierte en Empleador?
2. ¿Cuál consideras que es la razón más recurrida por la cual el Estado se convierte en empleador?, ¿por qué?
3. ¿Crees que las ocasiones en que el Estado se convierte en empleador sean realmente necesarias?

INSTRUCCIONES: Resuelve los siguiente

1. ¿Qué se entiende por condiciones generales de trabajo?
2. ¿De conformidad con la LFTSE, las prestaciones, cómo la duración de la jornada y el sueldo, se deben establecer en un contrato individual de trabajo?
3. Los servidores públicos pueden negociar con el estado la remuneración por el servicio prestado?
4. ¿Cómo se integra el salario de un trabajador al servicio del estado?

5. ¿Quién autoriza las condiciones generales de trabajo cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Federal?

Instrucciones. Encuentra en la sopa de letras las palabras relacionadas con los temas: los trabajadores de confianza al servicio del Estado y sus limitaciones y; la contratación por la vía de honorarios profesionales.

- | | | |
|------------------|------------------|-------------------|
| 1. TRABAJADOR | 7. EMPLEO | 13. Servicios |
| 2. DECONFIANZA | 8. REINSTALACIÓN | 14. Profesionales |
| 3. REINSTALACIÓN | 9. CESE | 15. Prestaciones |
| 4. INDEMNIZACIÓN | 10. CONTRATOS | |

S	E	N	O	I	C	A	T	S	E	R	P	K	Q	Ü	S	C
Ó	U	D	B	L	U	D	T	X	Á	Y	Q	B	L	P	O	O
Ü	E	H	T	F	E	J	N	Ó	Á	H	T	D	D	X	D	N
P	J	O	R	S	P	E	Ó	Ó	N	S	P	A	E	Á	I	T
G	Ú	Ü	A	E	W	R	I	Y	Ó	E	P	D	C	S	U	R
S	Í	M	B	R	W	C	C	W	I	L	Q	I	O	W	L	A
Ó	V	H	A	V	U	I	A	M	C	A	T	L	N	E	C	T
C	J	O	J	I	Í	V	L	Á	A	N	E	I	F	M	X	O
N	C	N	A	C	Y	I	A	R	Z	O	Q	B	I	P	E	S
M	G	O	D	I	Q	L	T	L	I	I	D	A	A	L	D	S
L	G	R	O	O	Z	M	S	I	N	S	X	T	N	E	L	Ü
A	Y	A	R	S	Ü	K	N	Ñ	M	E	Ñ	S	Z	O	Q	H
Ó	E	R	I	E	T	W	I	Á	E	F	F	E	A	U	Y	C
F	D	I	W	D	R	S	E	R	D	O	T	O	I	P	K	E
P	H	O	Ó	E	C	Ü	R	T	N	R	H	F	Ñ	D	G	S
I	A	S	A	Q	Y	Q	F	X	I	P	I	I	K	H	P	E
P	M	W	É	R	E	I	N	S	T	A	L	A	C	I	Ó	N

Instrucciones: Lea y reflexione correctamente las siguientes aseveraciones, anote F en casi de ser falsa, y V en caso se verdadera.

1. () Le corresponde al trabajador justificar la temporalidad de su nombramiento así como, causa motivadora.

2. () Las condiciones generales de trabajo debe aplicarse únicamente a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de gobierno que se trate.

3. () Los servidores públicos no tienen derecho al pago de horas extras cuando se exceda la jornada máxima establecida.

4. () Los trabajadores al servicio del Estado con la categoría de director tienen derecho a obtener la remuneración por el tiempo laborado fuera de la jornada legal.

Instrucciones: Lee atentamente e identifica la respuesta correcta subrayándola.

1.- Artículo constitucional que establece cuáles son los derechos de los trabajadores de base y de confianza.

a).- Artículo 123 Constitucional, apartado A.	b).- Artículo 125 Constitucional, apartado B.	c).- Artículo 123 Constitucional, apartado B.
--	--	--

2.- ¿Qué trabajadores están expresamente excluidos de la estabilidad en el empleo?

a).- Empleados de base.	b).- Empleados de confianza.	c).- Empleados sindicalizados.
-------------------------	------------------------------	--------------------------------

3.- ¿Qué derecho no genera la remoción de un trabajador de confianza ante la falta de estabilidad en su empleo al servicio del Estado de Durango?

a).- Derecho a la indemnización	b).- Derecho a la inmovilidad	c).- Derecho a la reinstalación
---------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

4.- ¿Qué prestaciones integran la indemnización en caso de despido injustificado a un trabajador de Confianza?

a).- El Pago de 2 meses de sueldo y 30 días de salario por cada año de servicio prestado.	b).- El Pago de 3 meses de sueldo y 30 días de salario por cada año de servicio prestado.	c).- El Pago de 3 meses de sueldo y 20 días de salario por cada año de servicio prestado.
---	---	---

5. - ¿ A que no tienen derecho los trabajadores al servicio del Estado al pago de la prima de antigüedad?

a).- Pago de la prima de antigüedad	b).- Pago de la Indemnización constitucional.	c).- Pago de horas extras
-------------------------------------	---	---------------------------

Instrucciones: Completa correctamente las siguientes aseveraciones.

1.- En términos del numeral 112 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las acciones de trabajo prescriben en _____ contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.

2.- Los trabajadores _____ tendrán derecho a disfrutar de vacaciones, así como a recibir el pago de la prima correspondiente, siempre que hayan prestado más de ____ meses de servicios continuos.

3.- Cuando se demanda la reinstalación por despido injustificado corresponde al _____ la carga de la prueba, así como la argumentación de que era un trabajador de confianza.

4.- Para considerar que un trabajador es de confianza debe acreditarse que las funciones desempeñadas están incluidas en el catálogo de puestos a que alude el artículo _____ de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado o que efectivamente sean de dirección.

5.- Los trabajadores _____, no están sujetos al régimen de excepción de derechos previsto en el artículo 123, apartado B, fracción XIII, Constitucional.

UNIDAD 3: RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO BUROCRÁTICO

1. LA SINDICALIZACIÓN UNICA Y EL REGISTRO SINDICAL

El artículo **123 apartado B**, según lo refiere el propio texto constitucional, regula las relaciones, entre **los Poderes de la Unión y sus trabajadores**, el cual, contempla en la **fracción X** el derecho de asociación, para la defensa de intereses comunes, así como, el derecho de huelga, el cual es procedente, siempre y cuando, se dé cumplimiento a los requisitos que establece la ley reglamentaria.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

- 1 Dispone en su apartado específico, denominado “De la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo”, el tratamiento de los derechos sindicales burocráticos.
- 2 El Artículo 67 define a los sindicatos como las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

SINDICALIZACIÓN UNICA JURISPRUDENCIA ”

“SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.” (17)

¿SABÍAS QUÉ?...

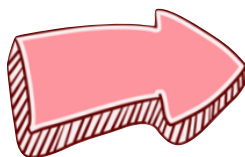
los trabajadores pueden formar tantos sindicatos como quieran, sin embargo, los trabajadores no tienen el derecho de ingresar a todos los sindicatos de la dependencia.

El presente criterio, de la novena época, marcó un parte aguas en el derecho de la libertad sindical burocrática, ya que establece los principios que rigen el ejercicio de este derecho, en:

1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado O constituir uno nuevo;
2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno, y
3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación.

REGISTRO SINDICAL "

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B, del Artículo 123 Constitucional en su TITULO CUARTO (De la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo) establece en los artículos 71 y 72 el proceso para el registro sindical, lo cual a la letra establece lo siguiente:



Artículo 71.- Para que se constituya un sindicato, se requiere que lo formen veinte trabajadores o más, y que no exista dentro de la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros.

Artículo 72.- Los sindicatos serán registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a cuyo efecto remitirán a éste, por duplicado, los siguientes documentos.

- I.- El acta de la 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 de los miembros de que se componga el sindicato, con expresión de nombres, de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador.



El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que no existe otra asociación sindical y que la peticionaria cuenta con la mayoría de los trabajadores de esa unidad, para proceder, en su caso, al registro.

2. LA LIBERTAD SINDICAL Y EL CRITERIO JURISPRUDENCIAL

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B, del Artículo 123 Constitucional en su TITULO CUARTO (De la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo) establece en los artículos 71 y 72 el proceso para el registro sindical, lo cual a la letra establece lo siguiente:

La sindicación única por dependencia restringía la libertad sindical

Antes de la reforma de 2019, dentro de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se contemplaba la figura jurídica de la sindicación única, el cual a la letra establecía:



Artículo 68. En cada dependencia sólo habrá un sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario.

Este artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, violaba la libertad sindical consagrada en el artículo 123, Apartado B, fracción X, el cual consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo.

LIBRE ASOCIACIÓN



Derecho tanto individual como colectivo, que permite la adecuada organización de la clase trabajadora, para que por los cauces legales defiendan sus intereses y hagan valer sus legítimas demandas.

- Se encuentra plenamente reconocida en nuestro texto constitucional y en diversos tratados internacionales.
- La Ley FTSE, limita injustificadamente esta libertad fundamental al permitir únicamente la existencia de un sindicato por dependencia, impidiendo así la existencia de sindicatos minoritarios y coartando el derecho de los trabajadores a pertenecer o renunciar a un sindicato, lo cual es violatorio de la Constitución.

REFORMA 01/05/2019 RELACION CON LA LIBERTAD SINDICAL BUROCRÁTICA

- Modifica las reglas sindicales en el artículo 123 apartado A de la Constitución, por lo que también se modificó la ley reglamentaria del apartado B del mismo artículo que contempla las

¿SABÍAS QUÉ?...

El decreto y la reforma establece la democratización sindical, la cual había limitado la legítima expresión de los trabajadores al servicio del gobierno, que estaban obligados a formar parte de un solo sindicato.

reglas sindicales de la burocracia federal.

- Establecen la democratización sindical para hacer valer sus derechos laborales y decidir libremente si quiere formar o dejar de hacer, o no formar parte de un sindicato sin ser sujeto a represalias. (DOF, 2019)
- **Es importante resaltar que al trabajador que haciendo uso de su derecho de libertad sindical decida no afiliarse o separarse del sindicato si se les serán aplicables las condiciones generales de trabajo que se haya celebrado entre la agrupación sindical y la dependencia, lo cual tiene sustento en la siguiente jurisprudencia:**

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. SON APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES DE BASE DE LA DEPENDENCIA DE QUE SE TRATE, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE SE ENCUENTREN AFILIADOS O NO AL SINDICATO MAYORITARIO.



¿SABÍAS QUÉ?...

Si las condiciones contienen alguna disposición que restrinja su aplicación a los trabajadores de base, debe inaplicarse, toda vez que contraviene el derecho a la libertad sindical citado. (18)



¿SABÍAS QUÉ?...

Tratándose de los trabajadores al servicio del Estado, se refiere a su libertad de asociación en el sentido de que pueden afiliarse al sindicato que ellos elijan, no ingresar o separarse de uno y que dentro de cada dependencia gubernamental puede conformarse más de un sindicato. (19)

LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. NO ABARCA EL DERECHO PARA AFILIARSE A TODOS LOS SINDICATOS QUE SE CONSTITUYAN EN LA DEPENDENCIA A LA QUE PERTENECEN, POR LO QUE SU BAJA EN UNO POR PERTENECER A

OTRO NO VIOLA AQUÉLLA.

Cláusula de exclusión por separación, es la autorización que se le da a la dependencia sin responsabilidad para esta deje de cumplir la relación laboral con el trabajador al indicárselo así el sindicato que tiene la titularidad, Ley Federal de Los Trabajadores al Servicio del Estado, no contempla dicha cláusula, tal y como se establece en el artículo 76.

¿SABÍAS QUÉ?...



Se impide el ejercicio del derecho de las organizaciones sindicales para que elijan libremente a sus representantes y para que puedan actuar en forma efectiva e independiente en defensa de los intereses de sus afiliados. (20)

SINDICATOS. EL ARTÍCULO 75 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO QUE PROHÍBE LA REELECCIÓN DE SUS DIRIGENTES, CONTRAVIENE LA LIBERTAD SINDICAL QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. NO GOZAN DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

¿SABÍAS QUÉ?...



Los trabajadores de confianza al servicio del Estado no poseen estabilidad en el empleo, tampoco gozan del derecho de asociación sindical en defensa de sus intereses (23)

¿SABÍAS QUÉ?...



Los trabajadores de confianza al servicio del Estado, sólo gozan de las medidas de protección al salario y del derecho a la seguridad social, sin que constitucionalmente se les otorgue otro beneficio. (21)

TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL ESTADO DE VERACRUZ. EL ARTÍCULO 110 DE LA LEY NÚMERO 364 ESTATAL DEL SERVICIO CIVIL DE LA ENTIDAD, AL ESTABLECER QUE NO PODRÁN FORMAR PARTE DE NINGÚN SINDICATO, ES CONFORME A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y, POR ENDE, ES CONVENCIONAL.

LIBERTAD SINDICAL. LOS ARTÍCULOS 78 Y 84 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO CONTRAVIENEN ESE PRINCIPIO, CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

¿SABÍAS QUÉ?...

Deriva en una prohibición para formar otra u otras federaciones de sindicatos de trabajadores al servicio del Estado y, por ende, restringen el derecho de libre sindicación. (24)

3. LA FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO COMO UNICA CENTRAL RECONOCIDA POR EL ESTADO

FSTSE

Organización sindical **sui generis** con características de excepción, debido a que construyó su poder, pero también su debilidades, en la lógica corporativa, sin haberse planteado nunca la autonomía sindical como una de las condiciones básicas del quehacer sindical, ello también porque por ley es la única facultada por el Estado para representar a los trabajadores de la Administración Pública Federal Centralizada.

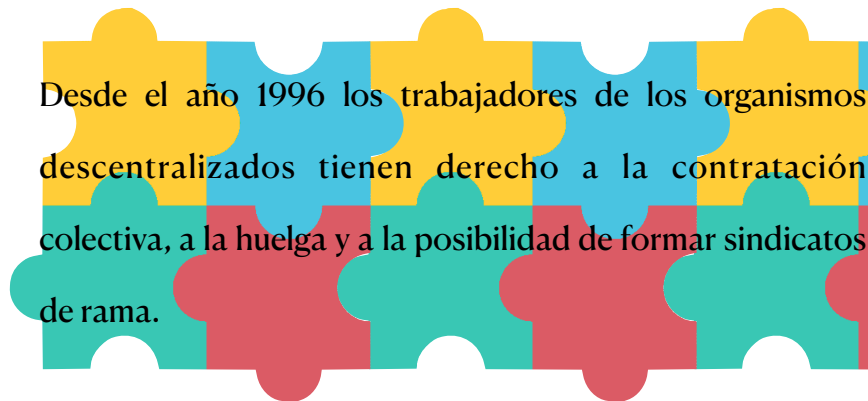
El **29 de octubre de 1938**, se constituye la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, con el lema **“POR UN ESTADO AL SERVICIO DEL PUEBLO”**.



El 5 de diciembre de 1938, se firma y se expide el Estatuto Jurídico.



En la FSTSE existen **64 sindicatos**, de los cuáles 54 de ellos pertenecen a organismos descentralizados, que por disposición de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia 1/96 deben pasar al régimen general laboral propio del apartado A del artículo 123 constitucional.

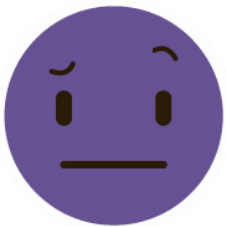


La dirigencia de la FSTSE, **continúa conservando una conducta de subordinación y de complicidad con los gobiernos**, limitándose a tratar de proteger su estatus político.

- La federación considera que, los sindicatos adheridos a la FSTSE se organizan, en su gran mayoría, como **sindicatos nacionales** estructurados en secciones que no gozan de autonomía sino que dependen de los comités ejecutivos nacionales.
- Los comités ejecutivos nacionales son los órganos ejecutores al mas alto nivel que deciden sobre la vida sindical, vinculados a ellos funcionan los órganos de decisión, como asambleas, consejos, congresos o convenciones.

¿SABÍAS QUÉ?...

Recordemos que de conformidad con el artículo 70 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B, del artículo 123 Constitucional, los trabajadores de confianza al servicio del estado no gozarán del derecho de asociación sindical.



La FSTSE atraviesa por una particular crisis como organización institucionalizada; sus referentes de operación político sindical se encuentran en revisión y ello los hace presentarse en este momento con algunas limitaciones.

Regulación en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado

- Los sindicatos podrán adherirse a las Federaciones de Sindicatos de Trabajadores, de acuerdo con sus normas internas. (Artículo 78)
- Las Federaciones de Sindicatos se regirán por sus estatutos y, en lo conducente, por las disposiciones relativas a los sindicatos que señala esta Ley, y en ningún caso podrá decretarse la expulsión de un sindicato del seno de la Federación. (Artículo 84)
- Además, todos los conflictos que surjan entre la Federación y los sindicatos o sólo entre éstos, serán resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. (Artículo 85)
- Cada Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será colegiado, estará integrada por un Magistrado designado por el Gobierno Federal, **un Magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado** y un Magistrado tercer árbitro, que nombrarán los dos primeros y que fungirá como Presidente de Sala. (Artículo 118)

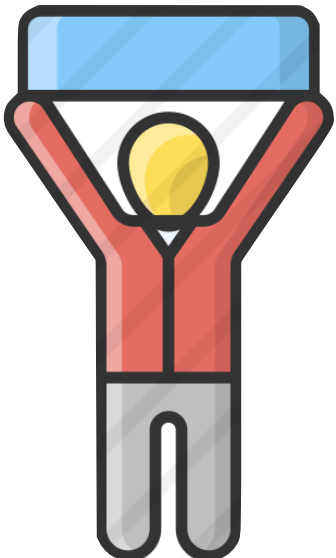


4. EL DERECHO A HUELGA Y LOS REQUISITOS PARA SU DECLARACIÓN Y CALIFICACIÓN

Es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado establece, y se actualiza cuando el Titular no accede a sus demandas. La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

HUELGA

- La huelga solo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del mismo.
- Si cometen actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, causan la pérdida de su calidad de trabajador; si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor.
- Artículo 93.- Declaración de huelga.
- En caso de huelga, los trabajadores con funciones en el extranjero, deberán limitarse a hacer valer sus derechos por medio de los organismos nacionales que correspondan.



Artículo 99

I.- Que se ajuste a los términos del artículo 94 de esta Ley,

[?] Artículo 94.- Cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B, del artículo 123 constitucional, la huelga podrá llevarse a cabo por los trabajadores de una, o varias instituciones públicas.

II.- Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.



REQUISITOS

Proceso/ requisitos de calificación



1. Antes de suspender las labores los trabajadores deberán presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga.
2. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de setenta y dos horas, si ésta es legal o ilegal, según que se hayan satisfecho o no los requisitos.
3. Si la declaración de huelga se considera legal, y si transcurrido el plazo de diez días y no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores.



4. Si la declaración de huelga es ilegal, se prevendrá a los trabajadores que, en caso de suspender las labores, el acto será considerado como causa justificada de cese.
5. Si el Tribunal resuelve que la huelga es ilegal, quedarán cesados por este solo hecho, sin responsabilidad para los titulares, los trabajadores que hubieren suspendido sus labores.
6. La huelga será declarada ilegal y delictuosa cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos.
7. Si la declaración de huelga es legal, fijará el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores.

Causas de terminación de la huelga



I.- Por acuerdo entre las partes en conflicto;

II.- Por resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros;

III.- Por declaración de ilegalidad o inexistencia, y

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

¿SABÍAS QUÉ?...



La huelga suspende temporalmente el nombramiento, y antes de que se lleve a cabo se busca llegar a un acuerdo con la institución.



ACTIVIDADES DE RETROALIMENTACIÓN

Actividad: Realice la siguiente sopa de letras.

LA SINDICALIZACION UNICA



www.educima.com

artículo 123	artículo 67
defensa	derechos
estudio	intereses
libertad	mejoramiento
sindicato	trabajadores
único sindicat	

REGISTRO SINDICAL

N	J	C	P	D	P	O	L	A	E	U	B	E	P
C	Z	V	J	N	H	T	Z	M	O	G	S	X	T
A	R	R	F	T	F	C	A	H	A	O	G	J	M
A	R	T	I	C	U	L	O		7	2	A	C	K
Z	F	R	M	F	M	Q	P	G	Z	Z	G	R	K
L	V	H	Q	Z	A	D	D	Z	J	Z	N	O	C
O	M	I	E	M	B	R	O	S	T	Q	X	U	W
T	I	T	U	L	O		C	U	A	R	T	O	M
E	J	M	B	I	C	P	M	G	P	N	C	L	P
K	A	A	R	T	I	C	U	L	O		7	1	K
P	Q	Q	Y	S	E	S	T	A	T	U	T	O	S
S	C	B	T	S	M	N	O	X	H	V	U	L	T
E	V	N	J	W	Q	J	P	U	W	F	L	L	I
2	0		T	R	A	B	A	J	A	D	O	R	E

www.educima.com

20 trabajadores
artículo 71
estatutos
título cuarto

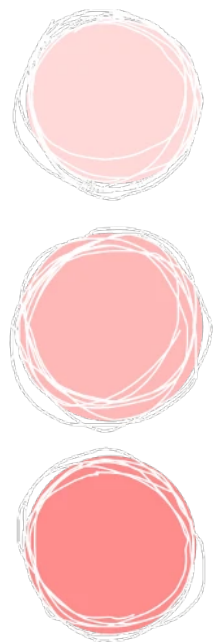
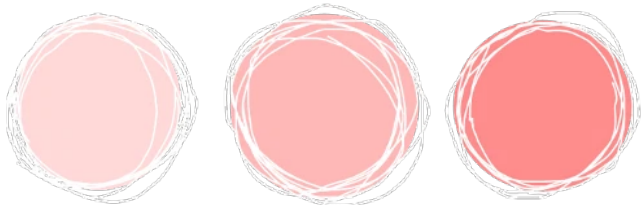
TFCA
artículo 72
miembros

Actividad: Relaciona las siguientes columnas correctamente.

<p>1. Artículo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que restringía libertad sindical consagrada en el artículo 123, Apartado B, fracción. (Derogado actualmente).</p>	<p>La reelección de sus dirigentes</p>
<p>2. Estas son aplicables a todos los trabajadores de base de la dependencia de que se trate, independientemente de que se encuentren afiliados o no al sindicato mayoritario.</p>	<p>Garantía de libertad sindical</p>
<p>3. Se refiere a su libertad de asociación en el sentido de que pueden afiliarse al sindicato que ellos elijan, no ingresar o separarse de uno y que dentro de cada dependencia gubernamental puede conformarse más de un sindicato.</p>	<p>Los trabajadores al servicio del estado.</p>
<p>4. Figura jurídica que atenta contra la libertad sindical de los trabajadores en su aspecto negativo, ya que se evita la libertad a estos trabajadores de dejar de pertenecer al sindicato bajo amenaza, pena o sanción de ser expulsados del mismo</p>	<p>Artículo 78 y 84</p>
<p>5. ¿Qué prohíbe el artículo 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y que contraviene la libertad sindical que establece el artículo 123 constitucional?</p>	<p>Condiciones generales de trabajo</p>
<p>6. Tienen el derecho de asociarse para la defensa de sus derechos comunes y a constituir las organizaciones que estimen convenientes, de afiliarse a ellas conforme a sus estatutos, con base en los cuales pueden elegir libremente a sus representantes.</p>	<p>Artículo 68</p>
<p>7. Preceptos que establecen una prohibición para formar otra u otras federaciones de sindicatos de trabajadores al servicio del Estado y, por ende, restringen el derecho de libre sindicación.</p>	<p>Cláusula de exclusión por separación 76</p>

Actividad: Indicaciones: responde si las siguientes aseveraciones son verdaderas o falsas

1. Si los integrantes de un sindicato se sienten afectados en sus derechos, pueden iniciar en cualquier momento la huelga sin dar aviso a nadie: ____
2. Es posible declarar la huelga si los trabajadores se ven afectados en sus derechos humanos: ____
3. La ley que regula la huelga a nivel Federal es la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado: ____
4. Si la huelga se realiza con actos de violencia los trabajadores pueden ser cesados: ____
5. La huelga suspende el nombramiento de los trabajadores: ____
6. Si el titular de la dependencia y el sindicato llegan a un acuerdo se termina la huelga.: ____



UNIDAD 4: CONFLICTOS LABORALES EN LAS DEPENDENCIAS GUBERNAMENTALES

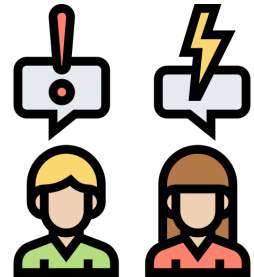


¿SABÍAS QUÉ?...

La etimología de la palabra conflicto proviene del latín **CONFIGURE** que significa chocar.

1. TIPOS DE CONFLICTOS

- Es un desacuerdo que se presenta entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas y sometido a la decisión de los tribunales. (Ramírez, 2012)



Los conflictos laborales se dividen en **conflictos individuales** y **colectivos** por una parte, y por la otra, en **conflictos jurídicos o de derecho** y **económicos o de intereses**., han sido clasificados por la doctrina y la jurisprudencia de conformidad con los criterios: de acuerdo con el primero, se dividen en individuales y colectivos, según que los intereses en juego.



Tiene lugar entre un empleado y su empleador. También se considera cómo individual el conflicto entre un número de empleados y su empleador, siempre que los empleados actúen de forma individual y no como grupo.



Tiene lugar entre un número de empleados que actúan en conjunto contra su empleador.



COLECTIVO



Es aquel referido a derechos existentes fijados por ley, por un acuerdo de convenio colectivo o por un contrato de trabajo individual. Por ejemplo, el pago de su salario, el pago de horas extra, el goce de vacaciones y un entorno laboral adecuado. Los conflictos sobre derechos pueden ser individuales o colectivos.

Es es concerniente a la creación de nuevos derechos y obligaciones. En la práctica, la mayoría de estos conflictos son una manifestación del fracaso del proceso de negociación, en el cual las partes no han logrado llegar a un acuerdo acerca de las condiciones de empleo que aplicarán en el futuro.



**CONFLICTO
SOBRE
INTERESES**

De acuerdo a la **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional**, los tipos de conflictos son: **individuales, colectivos, sindicales e intersindicales**.

De conformidad con el artículo 124 de la LFTSE, El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

- ✓ Conocer de los **conflictos individuales** que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores.
- ✓ Conocer de los **conflictos colectivos** que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;
- ✓ Conocer de los **conflictos sindicales e intersindicales**.

Los **conflictos sindicales** se presentan en tanto exista controversia sobre la tutela de un interés frente a otro y se oponga un argumento válido para la defensa de ese interés. (Barajas, 2020)



Conflictos intersindicales: son aquellos que se producen entre dos o más organizaciones sindicales distintas, las que se reclaman tener la legitimidad de representación del conjunto de trabajadores. (García, s.f)



2. JURISDICCIÓN BUROCRÁTICA DE LOS CONFLICTOS

- ▶ La jurisdicción es una función soberana del Estado, que se desarrolla a través de todos esos actos de autoridad encaminados a solucionar un litigio mediante la aplicación de la ley general al caso concreto controvertido.

¿SABÍAS QUÉ?...

La competencia se determina por la cuantía, la materia y el territorio. **Para el caso del derecho burocrático es la materia y territorio.**

- ▶ De conformidad con el artículo 124 en su fracción I y II de La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la autoridad competente para conocer de los conflictos entre el Estado y el Servidor Público, entre otras, es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, mismo que dice:

Artículo 124.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores.

II.- Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;

III.....



En relación con la naturaleza jurídica de la Jurisdicción que ejerce el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, podemos afirmar que este órgano tiene la facultad y potestad de decir y declarar el derecho respecto de las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, que en lo genérico son denominados como Trabajadores al Servicio del Estado, jurisdicción que tiene su base en el artículo 123 Constitucional, apartado B.



¿Qué pasa cuando se tiene conocimiento en Tribunal Federal de un conflicto colectivo o sindical?

El presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje citará a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes a una audiencia de conciliación.

La audiencia de conciliación deberá llevarse a cabo dentro del término de tres días contados a partir de la fecha de la citación.

En caso de que las partes concilien, se celebrará un convenio, mismo que se elevará a cosa juzgada, es decir, de laudo.

• Si no celebran convenio, remitirá el expediente a la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal para que se proceda al arbitraje.



3. EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y SUS ATRIBUCIONES

Será colegiado y funcionará en Pleno y en Salas, integrado cuando menos con tres Salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera.

CADA SALA SERÁ INTEGRADA POR:

1. Un Magistrado designado por el Gobierno Federal
2. Un Magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado
3. Un Magistrado tercer árbitro, que nombrarán los dos primeros y que fungirá como Presidente de Sala.
4. En las capitales de las entidades federativas podrán funcionar las Salas Auxiliares del TFCA que el Pleno considere necesarias, integradas en igual forma que las Salas.
5. El Pleno se integrará con la totalidad de los Magistrados de las Salas y un Magistrado adicional, designado por el Presidente de la República, que fungirá como Presidente del propio Tribunal.
6. El Presidente del Tribunal y los Presidentes de Sala y Sala Auxiliar, durarán en su encargo seis años.

¿SABÍAS QUÉ?...

EL pleno de la SCJN será quién resuelva los conflictos entre la SCJN y sus empleados, no por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.





1. Ejercer la representación del Tribunal
2. Dirigir la administración del mismo
3. Presidir las sesiones del Pleno
4. Cuidar el orden y la disciplina del personal del Tribunal y conceder las licencias que, de acuerdo con la Ley, le sean solicitadas
5. Asignar los expedientes a cada una de las salas, conforme a las normas que establezca el Reglamento Interior
6. Vigilar que se cumplan los laudos dictados por el Pleno
7. Vigilar el correcto funcionamiento de las Salas y de las Salas Auxiliares
8. Rendir los informes relativos a los amparos que se interpongan en contra de los laudos y de las resoluciones dictadas por el Pleno
9. Llevar la correspondencia oficial del Tribunal salvo las reservadas a los Presidentes de las Salas.
10. Las demás que le confieran las Leyes

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE "

1. Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores.



2. Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio
3. Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo.
4. Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales
5. Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos.

4. LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN: JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA

Integrado por 11 ministros y funciona en Pleno o en Salas.

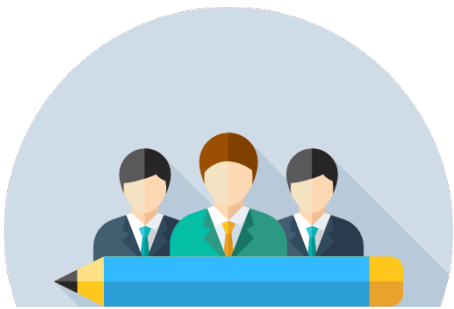
El Presidente de la Suprema Corte de Justicia no integrará Sala.

El Pleno se compondrá de once ministros, pero bastará la presencia de siete miembros para que pueda funcionar.

Tendrá cada año dos períodos de sesiones.

Las resoluciones del Pleno de la Suprema Corte de Justicia se tomarán por unanimidad o mayoría de votos.

Los Ministros sólo podrán abstenerse de votar cuando tengan impedimento legal o no hayan estado presentes en la discusión del asunto.



ATRIBUCIONES. FUNCIÓN EN PLENO ->LABORAL BUROCRÁTICO: FRACCIÓN

IX

Se pueden encontrar en el artículo 10 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación:



1. De las controversias constitucionales y acciones de inconstitucionalidad
2. Del recurso de revisión contra sentencias pronunciadas en la audiencia constitucional por los jueces de distrito o los tribunales unitarios de circuito,
3. Del recurso de revisión contra sentencias que en amparo directo pronuncien los tribunales colegiados de circuito.
4. De las excusas e impedimentos de los ministros, en asuntos de la competencia de la Suprema Corte de Justicia funcionando en Pleno
5. De la aplicación de la fracción XVI del artículo 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos



¿SABÍAS QUÉ?...

La Comisión Substanciadora Unica del Poder Judicial de la Federación será quien resolverá de todos estos asuntos de la SCJN.

6. De las denuncias de contradicción entre tesis sustentadas por las Salas de la Suprema Corte de Justicia, por el Tribunal Electoral en los términos de los



COMISIÓN SUBSTANCIADORA ÚNICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Del artículo 152 al 161 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

1. Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos en única instancia por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
2. Para los conflictos se constituye con carácter permanente, una comisión encargada de substanciar los expedientes y de emitir un dictamen, el que pasará al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su resolución.
3. El representante del Sindicato durará en su encargo sólo tres años.
4. Las resoluciones de la comisión se dictarán por mayoría de votos.

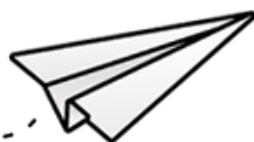


¿SABÍAS QUÉ?...

La Comisión se integrara con un representante de la SCJN, nombrado por el pleno y otro por el sindicato, debe ser licenciado en derecho y durara en su encargo 6 años.

5. CONFLICTOS EN EL EJÉRCITO, LA ARMADA Y FUERZA AÉREA MEXICANA

- La Constitución establece que las relaciones de servicio (laborales) entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores, en este caso los miembros de las Fuerzas Armadas, prevé el reconocimiento de derechos y el otorgamiento de servicios de seguridad social (artículo 123, B, XI), mismos que son desarrollados y detallados en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (LISSFAM).



- El artículo 123, apartado “b”, fracción XIII, plantea un procedimiento de exclusión del régimen laboral, dado que establece la regulación por sus propias leyes, que al ser de naturaleza administrativa generan una regulación diseminada de derechos laborales en las diversas leyes, reglamentos y demás disposiciones militares.

- La Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Armada establece en el artículo 170, la baja de los miembros del Ejército y Fuerza Aérea.

BAJA: es la separación definitiva de los miembros del Ejército y Fuerza Aérea, del activo de dichas Instituciones y procederá por ministerio de Ley o por Acuerdo del secretario de la Defensa Nacional en los siguientes casos:

- Por Muerte
- Por sentencia ejecutoriada que la ordene, dictada por Tribunal competente del Fuero Militar.

- En estos casos la secretaría de la Defensa Nacional, deberá girar las

órdenes que procedan para que la baja surta sus efectos.

CASOS PARTICULARES POR LOS CUALES PROCEDE LA BAJA POR ACUERDO DEL SECRETARIO DE LA DEFENSA NACIONAL:

1. Por Solicitud del interesado que sea aceptada
2. Por ser declarado el militar prófugo de la justicia, por el Tribunal Militar al que hubiere sido consignado.
3. Por desaparición del militar, comprobada esta circunstancia mediante los partes oficiales, siempre que dure en esta situación más de tres meses, en caso de que el

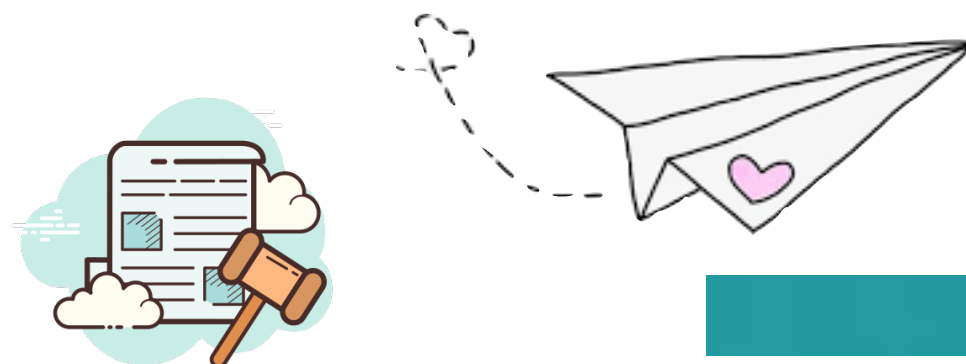


individuo de que se trate apareciera y justifique su ausencia, será reincorporado al activo.

4. Tratándose del personal de Tropa y de los militares de la clase de Auxiliares, además de las causas señaladas en los incisos que anteceden, podrán ser dados de baja por observar mala conducta, determinada por el Consejo de Honor de la Unidad o Dependencia a que pertenezcan.
5. Cuando no se consideren necesarios sus servicios o a consecuencia de cambios orgánicos en las estructuras de las Unidades o Dependencias.
6. Por adquirir otra nacionalidad
7. Para los Soldados y Cabos, por la rescisión del contrato de enganche o del de su renovación, otorgándoles la garantía de audiencia por quince días hábiles en los términos del Reglamento de Reclutamiento de Personal para el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

¿SABÍAS QUÉ?...

La autoridad competente para conocer de los conflictos en el ejército y fuerza aérea mexicana, de acuerdo con la Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea será un Tribunal Competente en el Fuero Militar.



ACTIVIDADES DE RETROALIMENTACIÓN

Instrucciones. Encuentra en la sopa de letras las palabra relacionadas con el tema.

1. Conflicto
2. Individuales
3. Colectivos
4. Derecho
5. Intereses
6. Sindicales
7. Intersindicales
8. TFCA
9. Estado
10. Dependencia
11. Desacuerdo

TIPOS DE CONFLICTOS

F	X	I	L	F	D	U	V	S	E	B	D	F	F
T	T	N	W	C	E	D	I	Q	S	E	A	A	S
P	I	T	J	L	P	X	N	S	T	Q	M	F	I
R	P	E	S	U	E	H	D	O	A	X	B	E	N
D	T	R	R	U	N	C	I	O	D	C	E	J	D
E	L	E	R	P	D	O	V	V	O	O	S	D	I
S	Y	S	J	J	E	L	I	D	X	N	U	D	C
A	L	E	S	O	N	E	D	E	Q	F	E	Z	A
C	G	S	F	V	C	C	U	R	W	L	O	S	L
U	I	U	R	T	I	T	A	E	P	I	Q	T	E
E	T	U	H	F	A	I	L	C	F	C	V	U	S
R	L	J	J	C	I	V	E	H	P	T	K	P	Q
D	R	U	N	A	H	O	S	O	D	O	G	M	E
O	I	N	T	E	R	S	I	N	D	I	C	A	L

- Define con tus palabras que se entiende por jurisdicción y en el caso de los conflictos burocráticos que autoridad la tiene.

INSTRUCCIONES: Encuentra la palabra dentro de la sopa de letras. Una vez teniendo la palabra realiza una afirmación para cada palabra con respecto al tema.

PRESIDENTE COMPETENCIA CONFLICTO TRABAJADOR
SINDICAL INTERSINDICAL INDIVIDUAL
TFCA COLEGIADO DEPENDENCIA

Y	Z	M	H	X	A	C	F	T	Q	Y	U	L
L	A	C	I	D	N	I	S	R	E	T	N	I
I	M	I	S	I	N	D	I	C	A	L	A	F
O	Q	H	T	R	A	B	A	J	A	D	O	R
A	I	C	E	D	N	E	P	E	D	O	A	U
U	H	A	I	C	N	E	T	E	P	M	O	C
O	U	Á	É	F	B	Q	G	O	Q	C	E	Ü
S	M	C	O	L	E	G	I	A	D	O	K	Ó
P	W	P	R	E	S	I	D	E	N	T	E	X
L	V	Í	Ó	D	Ñ	H	I	S	F	I	É	C
Z	I	N	D	I	V	I	D	U	A	L	I	I
B	F	O	T	C	I	L	F	N	O	C	Í	B
Á	T	F	Ü	Ú	W	Ó	U	W	X	É	P	R

Instrucciones: Lea y reflexione correctamente las siguientes aseveraciones, anote F en casi de ser falsa, y V en caso se verdadera.

1. () La SCJN se encuentra integrada por 12 ministros y funciona en Pleno o Salas.

2. () La SCJN no conoce de las controversias constitucionales y acciones de inconstitucionalidad.

3. () La SCJN conoce de los de los conflictos de trabajo suscitados con sus propios servidores en términos de la fracción XII del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Instrucciones: Lee atentamente e identifica la respuesta correcta subrayándola.

1.- Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos en única instancia por:

a).- Pleno de la SCJN	b).- TFCA	c).- TECA
-----------------------	-----------	-----------

2.- Autoridad que se integrará con un representante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nombrado por el Pleno, otro que nombrará el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, y un tercero, ajeno a uno y otro, designado de común acuerdo por los mismos.

a).- SCJN	b).- Comisión Substanciadora	c).- Comisión del PJF
-----------	------------------------------	-----------------------

3.- Las resoluciones de la Comisión Substanciadora se dictarán por

a).- Minoría de votos	b).- Mayoría de votos	c).- Ninguna de las anteriores
-----------------------	-----------------------	--------------------------------

INSTRUCCIONES: Encuentra la palabra dentro de la sopa de letras. Una vez teniendo la palabra realiza una afirmación para cada palabra con respecto al tema.

TRABAJADORES FUERZA AÉREA FUERO NACIONAL

EJÉRCITO BAJA DEFENSA MILITAR COMPETENCIA SEPARACIÓN

C	J	Z	Í	C	E	J	É	R	C	I	T	O	P	N
G	C	É	W	A	A	Q	Í	N	V	E	Ü	É	S	Ó
T	Ü	N	G	Y	Ñ	C	A	R	Ñ	A	P	E	J	I
O	G	S	H	C	D	C	Z	O	I	Á	R	D	I	C
Z	P	Ú	Ó	Y	I	Ü	U	C	M	O	A	D	M	A
Q	Y	B	Z	O	Á	X	N	S	D	E	E	H	C	R
K	G	F	N	Ú	Q	E	R	A	R	F	M	G	U	A
É	B	A	J	Ó	T	S	J	É	E	T	O	I	A	P
Í	L	J	K	E	I	A	A	N	M	P	R	N	Ü	E
G	Ñ	Á	P	Ó	B	A	S	I	Ú	B	E	Ü	Ñ	S
R	E	M	V	A	Z	A	L	É	É	Á	U	L	Ó	Z
B	O	É	R	R	H	I	B	A	J	A	F	W	R	Q
C	P	T	E	X	T	Y	Ñ	T	Á	Ó	R	T	Ñ	A
B	F	U	C	A	Á	D	J	Ü	N	S	U	Y	R	F
Ó	F	N	R	F	J	P	S	Ó	É	Z	Q	B	T	S

UNIDAD 5: TEORÍA GENERAL DEL PROCESO DEL TRABAJO BUROCRÁTICO

1. EL PROCESO BUROCRÁTICO Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO PROCESAL

CONCEPTOS

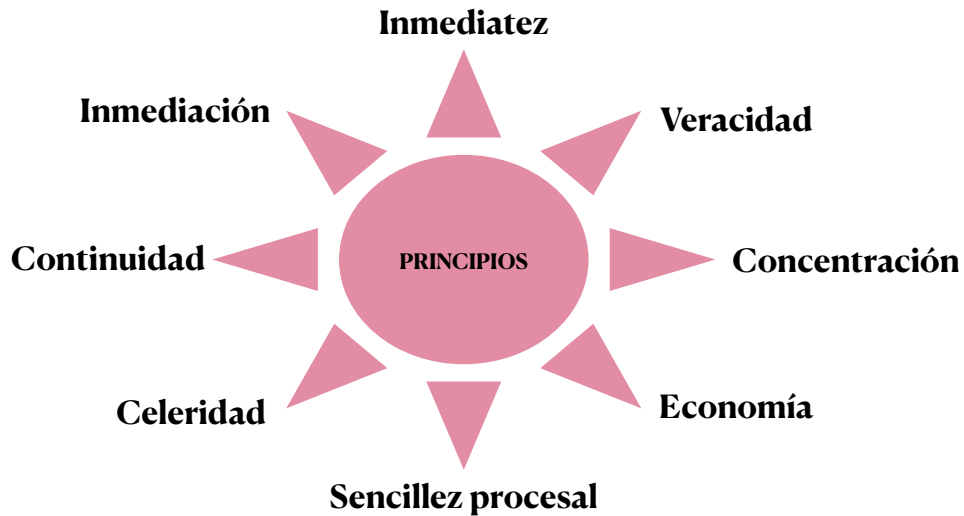
Proceso: “Es el desarrollo regulado por la ley de todos los actos concatenados cuyo objetivo es que se diga el derecho a favor de quien tenga la razón total o parcial”.

Derecho procesal laboral burocrático: la rama del Derecho Procesal encargada de solucionar o dirimir los conflictos laborales entre el Patrón- Estado y sus trabajadores, que por la vía del ejercicio de la acción conozca el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Litis que desahogado el proceso se resolverá mediante laudo que emita dicho órgano jurisdiccional aplicando principalmente la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado “B” del artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo y el Código Federal de Procedimientos Civiles, según corresponda. (Bolaños Linares, Derecho Burocrático, 2007)

¿SABÍAS QUÉ?...

La relación del Derecho Burocrático y el derecho Procesal, existe porque el Derecho procesal se puede regir el trámite de varios conflictos burocráticos, varios de estos aspectos son similares a los que forman parte del derecho procesal del trabajo en general.

Principios que rigen el proceso del derecho del trabajo.



El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje → es el **Órgano JURISDICCIONAL** al que se someten los conflictos individuales, colectivos e intersindicales, de los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno de la Ciudad de México y demás instituciones públicas que señale la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

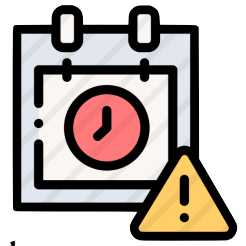
Aspectos procesales de conformidad con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional:

La demanda, la citación para absolver posiciones, la declaratoria de caducidad, el laudo y los acuerdos con apercibimiento, se notificarán personalmente a las partes. Las demás notificaciones se harán por estrados.

Además, a la demanda acompañará las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la **personalidad de su representante**, si no concurre personalmente.

Es importante señalar que, todos **los términos correrán a partir del día hábil siguiente** a aquél en que se haga el emplazamiento, citación notificación, y se contará en ellos el día del vencimiento. (Art. 142)

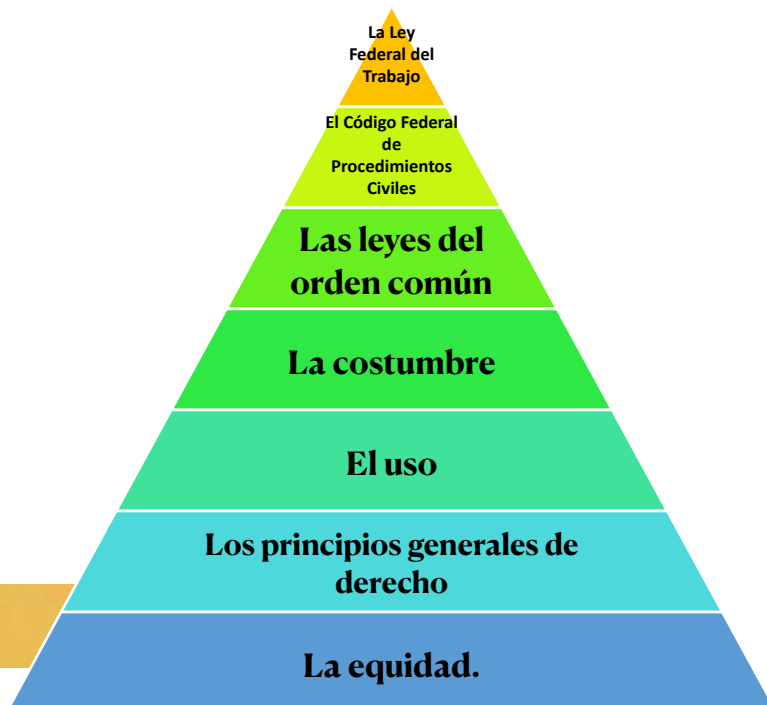
CADUCIDAD



- Se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada, a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. El Tribunal, de oficio o a petición de parte, una vez transcurrido este término, **declarará la caducidad.** (Artículo 140)
- **No operará la caducidad,** aún cuando el término transcurra, por el desahogo de diligencias que deban practicarse fuera del local del Tribunal o por estar pendientes de recibirse informes o copias certificadas que hayan sido solicitadas. (Artículo 140)

Cabe señalar que, el TFCA resuelve las cuestiones procesales que no regula la LFTSE, de conformidad con el principio de supletoriedad contemplado en el Artículo 11 de la ley en comento.

2. LA SUPLENCIA DEL CÓDIGO CIVIL FEDERAL Y DEL CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES



¿SABÍAS QUÉ?...

La aplicación supletoria de una ley respecto de otra procede para integrar una omisión en la ley o para interpretar sus disposiciones en forma que se integren con otras normas o principios generales contenidos en otras leyes.

Código de Procedimientos Civiles de las leyes comunes y de los principios generales del derecho, como normas supletorias aplicables al derecho burocrático, se nos presenta con todos los agravantes de una mención desprovista de todo fundamento jurídico, porque **el régimen burocrático es un orden especialísimo, basado en principios constitucionales muy particulares**, y con desarrollos legislativos y reglamentarios que obedecen a su índole especial, lo que le hace ajeno y contrario al derecho común, y con mayor exactitud, al derecho civil. (Ricord, 1990)

Código Federal de Procedimientos Civiles

La supletoriedad de leyes aplica solo para integrar una omisión en la Ley o para interpretar sus disposiciones en forma que se integre con principios generales contenidos en otras leyes; cuando la referencia de una Ley a otra es expresa.

Ley Federal del Trabajo

Su objetivo es el de reglamentar la relación obrero-patronal, no es muy objetable que el legislador hubiera escogido dicha ley laboral como primera fuente supletoria, si bien ha podido precisarse que **se aplicaría en cuanto no se opusiera a la naturaleza intrínseca del derecho burocrático, o a la naturaleza de los principios constitucionales del Apartado B.** (Ricord, 1990)



ACTIVIDADES DE RETROALIMENTACIÓN

Instrucciones: Lea y reflexione correctamente las siguientes aseveraciones, anote F en caso de ser falsa, y V en caso ser verdadera.

1. () El proceso desde el punto de vista doctrinal “Es el desarrollo regulado por la ley de todos los actos concatenados cuyo objetivo es que se diga el derecho a favor de quien tenga la razón total o parcial”.
2. () La inmediación no es un principio que rigen el proceso del derecho del trabajo.
3. () El TFCA es un Órgano administrativo al que se someten los conflictos individuales, colectivos e intersindicales, de los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión.
4. () De acuerdo a la LFTSE, todos los términos correrán a partir del día hábil siguiente a aquél en que se haga el emplazamiento.
- 5.

Instrucciones: Lee atentamente e identifica la respuesta correcta subrayándola.

1.- Principios que rigen el proceso del derecho del trabajo:

a).- Inmediación, Inmediatez, Continuidad.	b).- a) y c) son correctas	c).- Concentración, Economía
--	----------------------------	---------------------------------

2.- ¿ Qué no opera aún cuando el término transcurra, por el desahogo de diligencias que deban practicarse fuera del local del Tribunal?

a).- Supletoriedad	b).- Celeridad	c).-Continuidad
--------------------	----------------	-----------------

3.- Principio por el que el TFCA resuelve las cuestiones procesales que no regula la LFTSE.

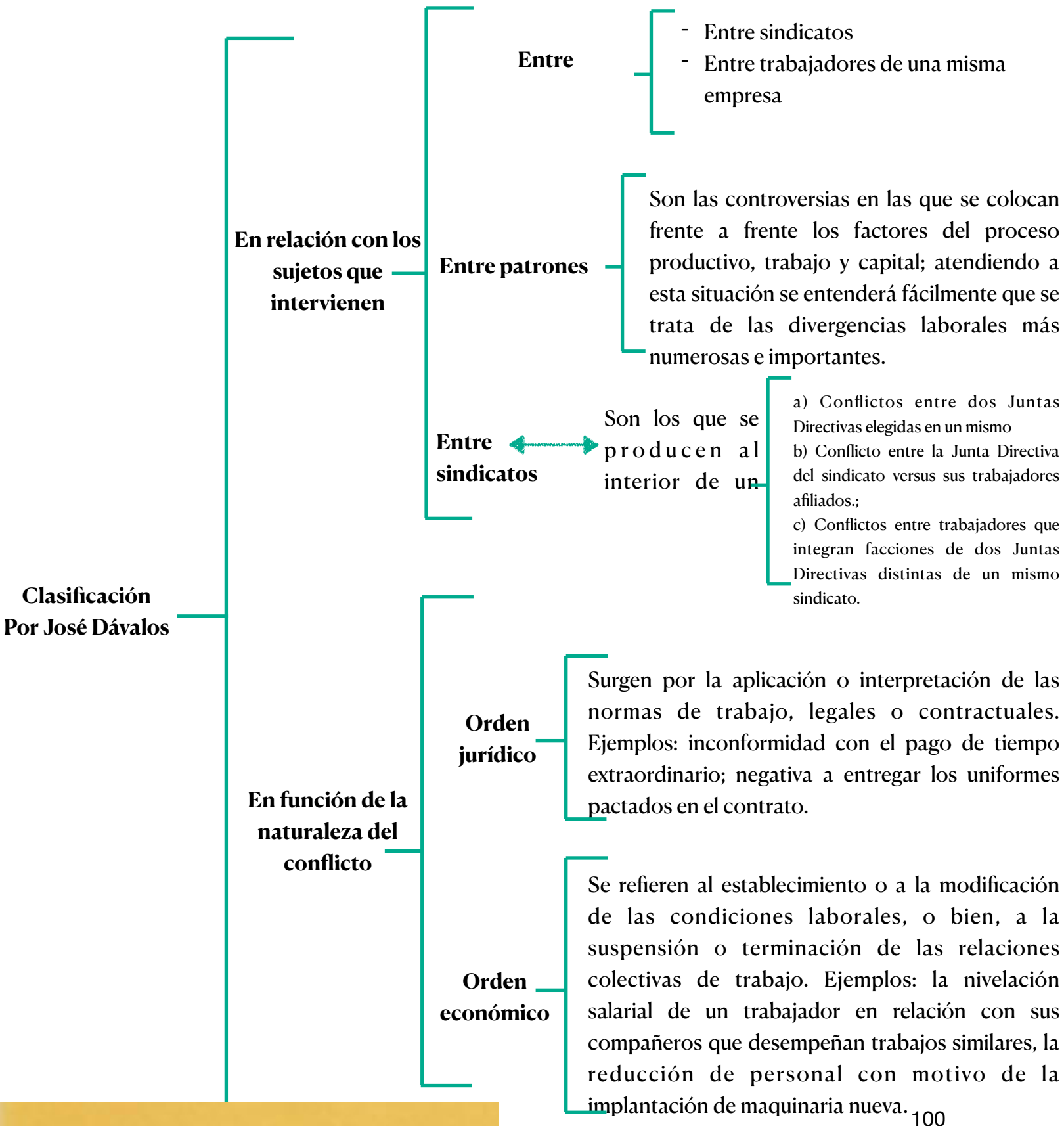
a).- Prescripción	b).- Emplazamiento	c).- Caducidad
-------------------	--------------------	----------------

Z	L	M	N	E	R	D	Q	M	L	C	Y	D	É
T	D	O	S	U	N	M	G	S	S	O	E	S	Ú
F	A	Z	É	F	É	R	Ó	Ó	P	S	R	D	Ñ
L	D	Ñ	Á	Á	Z	A	X	U	S	T	O	B	Í
Ñ	E	Ñ	D	P	R	T	M	X	O	U	R	E	F
M	I	E	Y	Y	U	E	C	S	I	M	D	Q	Á
P	R	Ó	Z	Y	H	R	S	E	P	B	E	U	F
B	O	P	S	G	S	P	G	N	I	R	N	I	W
A	T	T	U	E	C	R	U	O	C	E	C	D	O
Ñ	E	Q	R	P	Z	E	B	I	N	E	O	A	Q
N	L	J	F	V	G	T	Í	S	I	V	M	D	F
R	P	C	W	F	S	N	T	I	R	E	Ú	Ó	Ó
M	U	K	Z	T	S	I	E	M	P	T	N	J	Q
Z	S	K	C	Ú	M	I	K	O	B	Y	P	H	Ñ

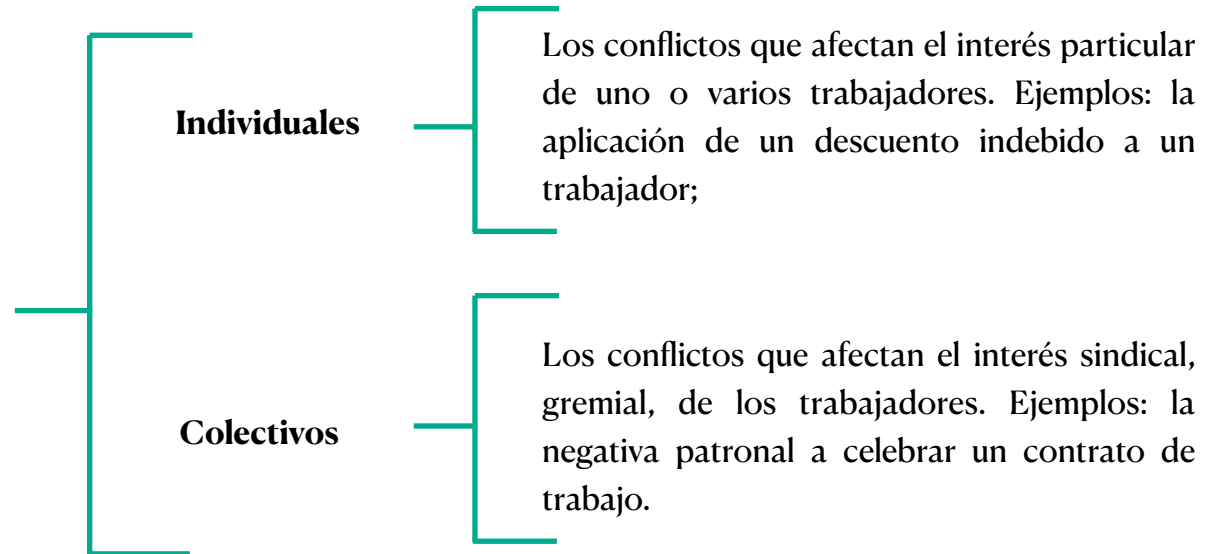
1. Supletoriedad
2. Costumbre
3. Uso
4. LFT
5. CFPC
6. Principios
7. Equidad
8. Interpretar
9. Omisiones
10. Orden Común

UNIDAD 6: EL PROCEDIMIENTO EN LOS CONFLICTOS LABORALES BUROCRÁTICOS

1. CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS



**Clasificación
Por José Dávalos
Morales**



¿SABÍAS QUÉ?...

Los conflictos de carácter individual que pueden plantearse ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es mas frecuente que los orígenes hechos que se traducen en la conclusión de la relación del trabajo burocrático.



GENERALIDADES

La conclusión sin responsabilidad de la dependencia o entidad se encuentran estipuladas en los artículos 46 y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El nombramiento puede dejar de surtir efectos si se actualiza alguna de las causales previstas para ello: renuncia, abandono de empleo, repetidas faltas injustificadas a las labores de carácter técnico, conclusión del tiempo determinado, conclusión de la obra determinada, incapacidad permanente del trabajador o su muerte.



El cese procede en los casos de: falta de probidad o de honradez, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos, inasistencias injustificadas, destrucción intencional, actos inmorales, revelación de asuntos secretos o reservados, imprudencia, descuido o negligencia, desobediencia reiterada, estado de embriaguez o drogadicción, uso de narcóticos, incumplimiento de las condiciones generales de trabajo y prisión con sentencia ejecutoriada.

Por lo que hace a los sindicatos, cuando éstos lleven a cabo actos que les están expresamente prohibidos, serán sancionados con la cancelación del registro de la directiva o del sindicato, según el caso, por determinación del Tribunal Federal mencionado (artículo 83 de la LFTSE).

Cuando un trabajador incurre en un acto u omisión sancionable con el cese de los efectos del nombramiento, el Tribunal Federal de Conciliación debe autorizarlo.

El titular de la dependencia o entidad puede suspender, con acuerdo del sindicato, los efectos del nombramiento. Por las causas graves precisadas en la ley puede solicitarlo incidentalmente al tribunal correspondiente, aun sin la aceptación del sindicato. Se prevé legalmente el requisito formal del levantamiento de un acta administrativa, con la presencia del trabajador y de la representación sindical.

Los conflictos individuales, colectivos, sindicales o intersindicales que se presenten respecto de los servidores públicos, son de la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, hecha excepción de los conflictos entre el PJF y sus trabajadores (artículo 152 de la LTSE)

2. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

¿SABÍAS QUÉ?...

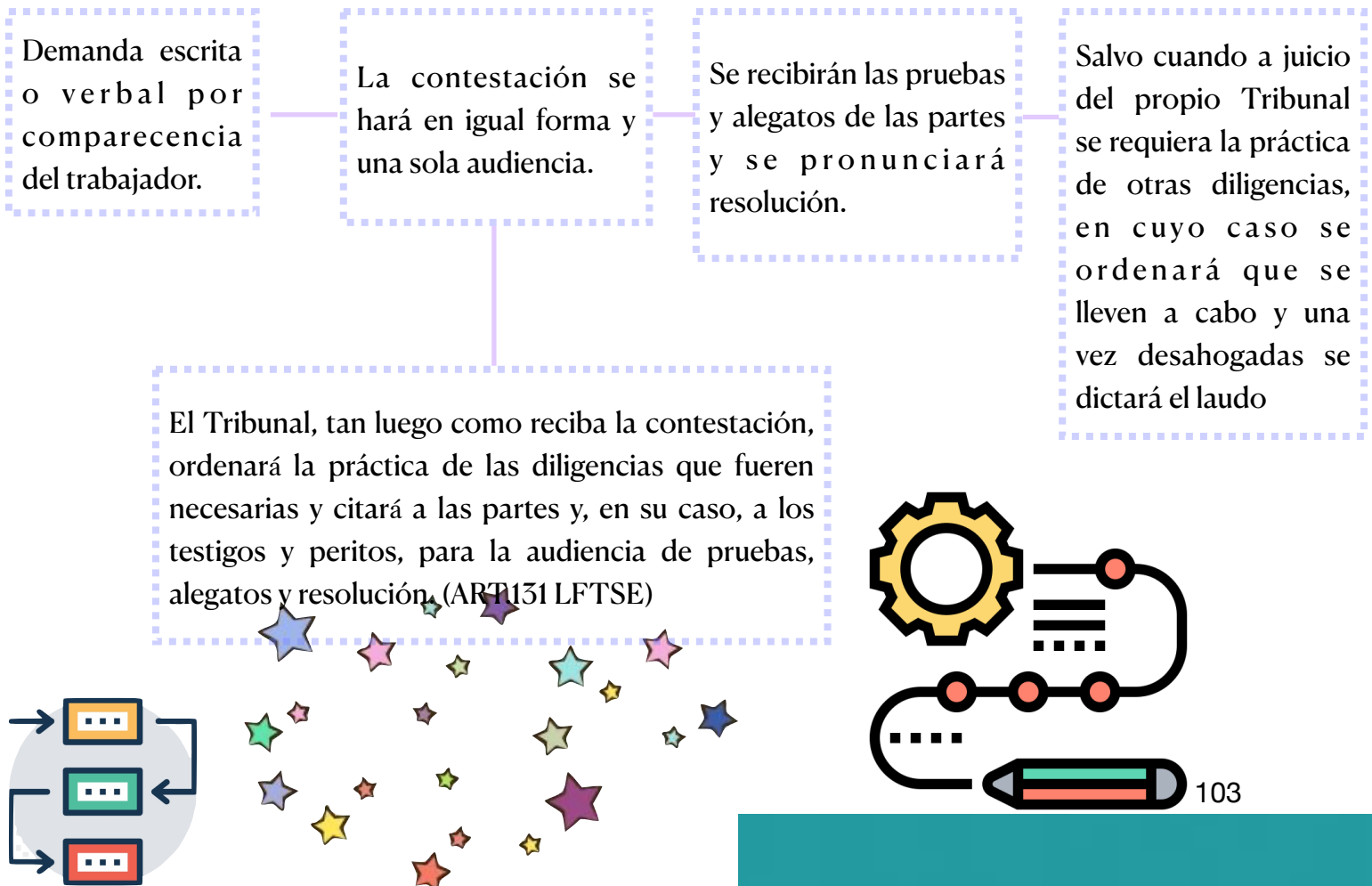
El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no podrá condenar al pago de costas.

A partir de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje puede conocer el

procedimiento calificado como “ordinario”, aunque la Ley no usa el término.

- Previsto en los artículos 127 al 147 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y tienen por objeto resolver las diferencias que surjan en la relación jurídica entre los trabajadores y el Estado patrón. (Secretaría de Gobernación [SEGOB], 2013)
- Del contenido de los referidos artículos se aprecia que estamos ante un procedimiento de carácter sumario, ya que este se reduce a la demanda, contestación, una sola audiencia y el laudo; es decir, debe privar la rapidez y celeridad en el procedimiento. (SEGOB, 2013).

Procedimiento: artículo 127 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado





PUNTUALIZACIONES

*El día y hora de la audiencia se abrirá el período de recepción de pruebas; el Tribunal calificará las mismas.

*Se señalará el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado, procurando la celeridad en el procedimiento. Artículo 132

*En la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a hechos supervenientes en cuyo caso se dará vista a la contraria. Artículo 133

*Los trabajadores podrán comparecer por sí o por representantes acreditados mediante simple carta poder. Artículo 134

*Las partes podrán comparecer acompañadas de los asesores que a su interés convenga. Artículo 135

*El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación. Artículo 137

*Antes de pronunciarse el laudo, los magistrados representantes podrán solicitar mayor información para mejor proveer, en cuyo caso el Tribunal acordará la práctica de las diligencias necesarias. Artículo 138

*Se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada, a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses. El Tribunal, de oficio o a petición de parte, una vez transcurrido este término, declarará la caducidad. Artículo 140

*El Tribunal sancionará las faltas de respeto que se le cometan, ya sea por escrito o en cualquiera otra forma (amonestación o multa). Artículo 143

*Los miembros del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no podrán ser recusados. Artículo 145

*Las **resoluciones** dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje serán inapelables y deberán ser cumplidas. Artículo 146

*Pronunciado el laudo, el Tribunal lo notificará a las partes.

3. LA DEMANDA Y SU CONTESTACIÓN

La **contestación de la demanda** se hará de forma escrita o verbal en una sola audiencia. El escrito de demanda debe reunir los requisitos establecidos en el artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional (LFTSE), debiendo contener:

- I.- El nombre y domicilio del reclamante;
- II.- El nombre y domicilio del demandado;
- III.- El objeto de la demanda;
- IV.- Una relación de los hechos, y
- V.- La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no

puddere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.

NOTA: Una vez que se tiene la

¿SABÍAS QUÉ?...



La litis se cierra exactamente al momento en que se produce la contestación o vence el término para ello, no pudiendo las partes ampliar sus respectivos escritos de demanda o contestación ni ofrecer nuevas pruebas.

demanda y la contestación queda legalmente fijada la litis y ésta ya no podrá variarse durante el transcurso del juicio,

4. LA AUDIENCIA INICIAL



Recibida la contestación de la demanda una vez transcurrido el plazo para contestarla.

El Tribunal ordenará la práctica de las diligencias que fueren necesarias.



Se celebrará



Audiencia de Pruebas alegatos y laudo (resolución)

Art. 133 LFTSE



Citará a las partes (testigos, peritos) para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

Art. 131 LFTSE

Sólo se aceptarán:

- Las pruebas ofrecidas previamente,
- Pruebas supervenientes (dar vista a la contraria)
- Pruebas que tengan por objeto probar las tachas contra testigo, o se trate de la confesional, siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia.

Art. 133 LFTSE

¿SABÍAS QUÉ?...



Se pueden presentar nuevas pruebas únicamente en relación a hechos supervenientes generados después de la contestación o del ofrecimiento de la demanda, y entonces se le dará vista a la parte contraria para que conteste lo que a su derecho corresponda.

En cuanto el Tribunal reciba la contestación de la demanda y además, haya transcurrido el plazo para contestarla, si es necesario va a ordenar cualquier práctica de la diligencia que fuere necesaria.

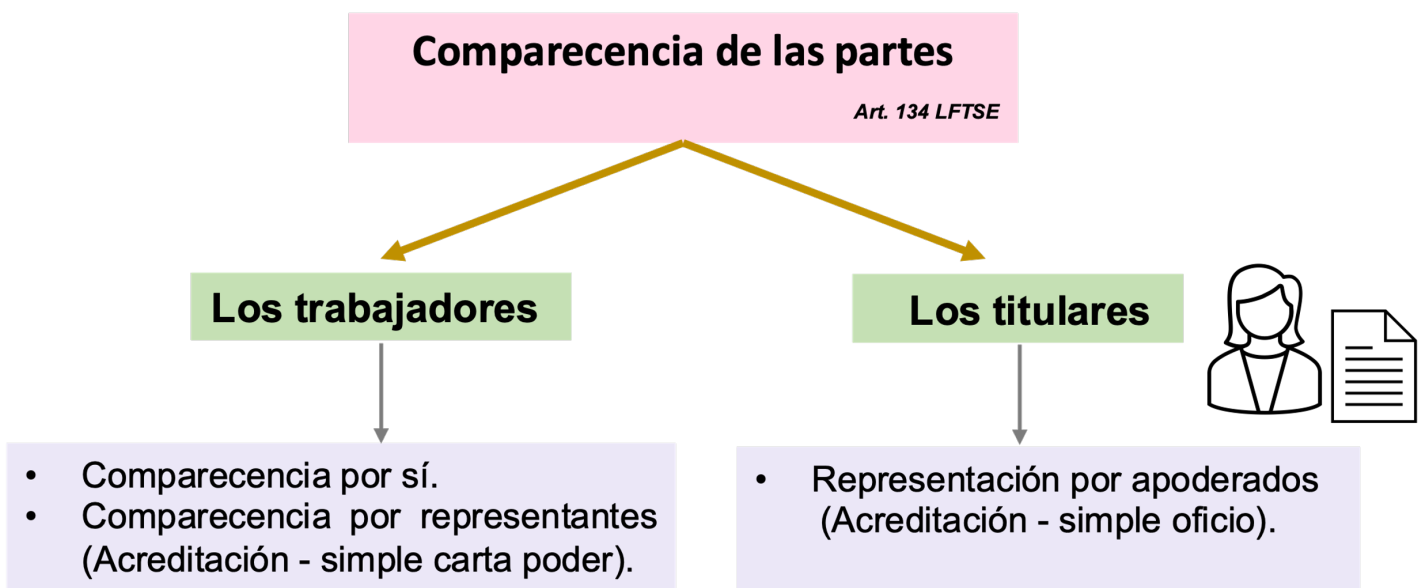
Se precede a citar a las partes para una audiencia, en la que pueden estar también si es necesario testigos y peritos.

Esta audiencia es denominada "Audiencia de

pruebas, alegatos y laudo y/o resolución”, dependiendo de quien sea el actor, siendo el trabajador o la autoridad.

El propósito de la Audiencia es para que las partes contravengan las pruebas de su contraparte, una vez hecho esto la Secretaria de Audiencia resolverá sobre la función de las pruebas presentadas, y ordenará las medidas que considere necesarias para preparar su desahogo.

Una vez concluida la audiencia se procede a desahogar las pruebas de acuerdo a la naturaleza de cada una.



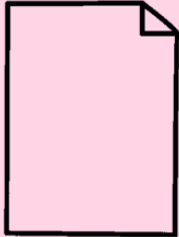
Dentro de la audiencia inicial :

- Los trabajadores pueden asistir por sí solos o mediante sus representantes, bastando una simple carta Poder emitida por el trabajador.
- Ahora bien, respecto a los Titulares, estos pueden estar representados por apoderados quienes acreditarán esta calidad mediante un oficio simple.

Cabe señalar que ambos pueden comparecer acompañados si así lo desean por los asesores que a su interés convenga.



Las audiencias, según corresponda, estarán a cargo de:
Los Secretarios de Audiencias
Secretarios del Pleno o de las Salas
Secretarios de Salas Auxiliares.



El Secretario General de Acuerdos del Tribunal o los Secretarios Generales Auxiliares de las Salas y Salas Auxiliares, resolverán todas las cuestiones que en ellas se susciten.



A petición de parte, formulada dentro de las 24 horas siguientes, estas resoluciones serán revisadas por el Pleno o por las Salas respectivas.

- ❖ La Autoridad que dirigirá las Audiencias serán los secretarios de Audiencia, del Pleno o de las Salas, o los de Salas Auxiliares según corresponda al caso que se trate.
- ❖ Si es un conflicto colectivo lo dirigirá el secretario de Audiencia del Pleno.
- ❖ Si es un conflicto individual, ya sea que demande fuere el trabajador o la autoridad, la audiencia será dirigida por el Secretario de Audiencia de las Salas.
- ❖ Cabe resaltar que cada órgano o Sala tiene su secretario de Audiencia.
- ❖ Una vez que estos órganos emitan estas resoluciones, si las partes así lo consideran deben de realizar una petición por escrito para que dentro de las 24 horas esta resolución sea revisada por el Pleno o por las Salas respectivas.

5. LAS PRUEBAS Y SU DESAHOGO

El día y hora de la audiencia se abrirá el periodo de recepción de pruebas.

El Tribunal calificara las pruebas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación la Litis.

Desechara aquellas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación la Litis.

Se señala el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado, en la forma y términos que el Tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento.

¿SABÍAS QUÉ?

El Tribunal apreciara en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación.

GENERALIDADES

- Las pruebas deberán acompañarse en el escrito de demanda
 - En la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a hechos supervenientes en cuyo caso se dará vista a la contraria.
- Las pruebas que tengan por objeto probar las tachas contra testigo, o se trate de la confesional, podrán ser ofrecidas hasta antes de cerrarse la audiencia de hechos supervenientes.

6. INCIDENTES Y RECURSOS

- Referente a los recursos, el artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé un medio de impugnación que depura el procedimiento, que es el único previsto y el cual no debe confundirse con el recurso de revisión al que alude el artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo.
- Procede contra los acuerdos dictados por los secretarios de acuerdos en las audiencias durante la tramitación del procedimiento y antes del dictado del laudo, de dicho recurso conoce el Pleno de la Sala o del Tribunal, según se trate de asuntos individuales o colectivos y debe hacerse valer dentro del término de 24 horas al de la culminación de la audiencia, que se cuentan de momento a momento.
- El amparo en materia laboral burocrática se ciñe a las bases del amparo en general, previstas por los artículos 103 y 107 constitucionales, así como en la Ley de Amparo.
- El artículo 79, fracción V, de la Ley de Amparo extiende el beneficio de la suplencia de la queja a cualquier trabajador, aún en caso de que el vínculo con el empleador sea considerado como parte del derecho administrativo

¿SABÍAS QUÉ?...

La mayoría de los procedimientos que se sustancian en las jurisdicciones burocráticas, son definidos por resoluciones pronunciadas en juicios de amparo.



7. LAUDOS

CONCEPTO

El laudo es materialmente una sentencia que es pronunciada por la Sala del Tribunal que conozca del asunto o, por el Pleno, tratándose de conflictos colectivos.



- En términos del artículo 151 de la La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuando se pida la ejecución de un laudo, el Tribunal despachará auto de ejecución y comisionará a un actuario para que, asociado de la parte que obtuvo, se constituya en el domicilio de la demandada y la requiera para que cumpla la resolución.



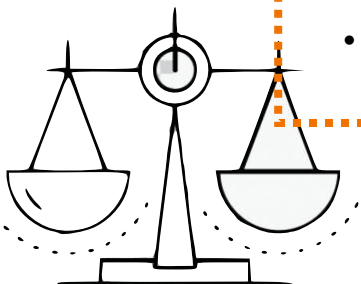
- Los laudos del Tribunal se estructuran de la misma forma que cualquier otra sentencia: resultandos, considerandos y puntos resolutivos.
- De acuerdo al artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo, las resoluciones de los tribunales laborales son:

- **Acuerdos:** si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio.
- **Autos incidentales o resoluciones interlocutorias:** cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente.
- **Sentencias:** cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

¿SABÍAS QUÉ?...



Cuando queda firme el laudo, el Tribunal no debe ordenar de oficio su ejecución, sino que, tiene que ser a petición de parte, es decir, la parte que obtuvo la resolución favorable debe solicitarlo y darle prosecución.



GENERALIDADES DEL LAUDO

1. Es considerado de naturaleza formalmente administrativa y materialmente judicial debido a que, deriva de un órgano que no pertenece al Poder Judicial de la Federación sino, de un órgano administrativo pero la finalidad que tiene es resolver una controversia.
2. Se notificará personalmente a las partes.
3. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es omisa en precisar las formalidades que debe revestir el laudo
4. Se trata de una resolución colectiva emitida por los tres magistrados (integrantes) de cada Sala del Tribunal o, en su caso, por el Pleno respectivos.
5. El Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de vigilar que se cumplan los laudos dictados por el Pleno, y a su vez, el Presidente de cada una de las Salas tiene la obligación de vigilar que se cumplan los laudos dictados por la Sala.

Los titulares de las dependencias, respecto de los laudos, tienen la obligación de (art. 43 LFTSE):

- Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado.
- Cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo.

- Él laudo debe establecer las condenas económicas de manera líquida.
- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no establece recursos para impugnar un laudo, de manera que el único mecanismo para su impugnación es el amparo directo
- Para que las dependencias o entidades cumplan con los laudos, frecuentemente, se requiere del uso de medios como las denuncias penales o quejas por responsabilidades administrativas en contra de los funcionarios encargados de acatar lo ordenado por el tribunal.

8. MEDIOS DE EJECUCIÓN



CPEUM

LFTSE

LFT
supletoriamente



¿SABÍAS QUÉ?...

El mayor problema que se presenta en la ejecución de laudos es justamente la negativa en cumplirlos, puesto que no se cuentan con medidas estrictas para su cumplimiento, más que la multa.

Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos

- **Art. 17, párrafo 7:** Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado

- Multas hasta de mil pesos: medio que el Tribunal utiliza para cumplir sus determinaciones
- Tesorería General de la Federación: encargada de hacer efectiva la multa.
- Las partes deberán solicitar la ejecución del laudo, el Tribunal no lo hará de oficio.

Ley Federal del Trabajo

- Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.
- Los gastos que se originen en la ejecución de los laudos, serán a cargo de la parte que no cumpla
- Los laudos deben cumplirse dentro de los quince días siguientes al día en que surta efectos la notificación
- Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje prescriben en 2 años



ACTIVIDADES DE RETROALIMENTACIÓN

INSTRUCCIONES: Resuelve la siguiente sopa de letras

CONFLICTOS LABORALES



www.educima.com

TFCA	colectivos
conflicto	diferencias
economicos	individuales
intersindicale	intrasindicale
jurídicos	trabajadores

INSTRUCCIONES: Responde si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas.

1. El representante de un trabajador le basta presentar carta poder simple para ostentarse con tal carácter. ____
2. En el procedimiento ordinario laboral existe un periodo de pruebas como cualquier otro procedimiento ordinario. ____
3. Si no se promueve en 3 meses caduca la acción. ____
4. La demanda deberá ser escrita. ____
5. En materia laboral la resolución se denomina laudo. ____

INSTRUCCIONES. Encuentra en la sopa de letras las palabra relacionadas con el tema.

DEMANDA

CONTESTACIÓN

ESCRITA

VERBAL

HECHOS

CINCO

NUEVE

DEPENDENCIA

DEMANDADO

PRUEBAS

TRABAJADOR

OBJETO

DOMICILIO



Í	W	E	M	V	M	Ñ	B	J	K	S	C	J	O	T
S	Á	K	Ú	S	I	O	H	D	Q	I	A	C	I	K
I	H	I	X	C	B	B	Ó	E	N	P	I	X	L	A
C	F	Q	D	J	Ó	O	E	C	X	R	C	Ú	I	C
Í	X	H	E	J	Z	D	O	O	L	O	N	R	C	U
Ñ	M	T	M	O	A	A	Í	N	C	D	E	S	I	F
C	O	E	A	Ü	J	D	T	T	É	A	D	A	M	Ñ
U	L	G	N	C	O	N	E	E	H	J	N	B	O	H
V	M	Ú	D	H	C	A	S	S	O	A	E	E	D	E
P	E	R	A	Ú	B	M	C	T	M	B	P	U	N	C
E	S	R	Í	P	É	E	R	A	Í	A	E	R	U	H
X	W	Ü	B	V	H	D	I	C	K	R	D	P	E	O
W	Í	M	H	A	I	Ú	T	I	Y	T	M	A	V	S
C	Ü	Y	O	Ú	L	Í	A	Ó	M	V	Z	N	E	Ü
P	K	L	Ü	Í	É	Ó	Í	N	J	Á	C	Ú	Á	M

INSTRUCCIONES: Contesta lo que se te pide

1. Para un cese injustificado, ¿Qué pruebas ofrecerías y por qué?

INSTRUCCIONES. Encuentra en la sopa de letras las palabra relacionadas con el tema.

I	P	C	O	M	P	A	R	E	C	E	N	C	I	A	L	Ü
Y	H	D	S	N	Y	R	O	D	A	J	A	B	A	R	T	S
Ó	M	Q	O	A	U	Ú	Ú	H	Q	H	D	V	W	E	L	E
G	U	P	M	O	L	Í	O	G	C	Á	T	U	Á	S	R	T
Ñ	Q	Á	N	D	N	A	T	I	C	Q	Í	N	Á	O	A	R
M	A	E	V	K	É	H	S	C	W	I	Í	U	Z	L	I	A
Ú	L	A	L	S	E	R	A	I	L	I	X	U	A	U	C	P
P	I	U	É	S	E	C	R	E	T	A	R	I	O	C	N	I
O	Ó	T	C	O	U	Q	L	R	T	E	L	A	P	I	E	Ú
D	Z	O	J	V	R	L	U	A	O	E	I	Z	I	Ó	G	D
A	A	R	Ü	T	Ú	F	O	R	N	C	W	Y	J	N	I	L
R	M	I	C	P	Ñ	F	Ñ	D	N	U	F	Q	Á	Z	L	A
E	N	D	Í	Q	X	B	H	E	U	Í	B	Ü	S	K	I	I
D	Q	A	J	L	E	Ó	I	Q	Ú	A	R	I	S	K	D	C
O	B	D	O	Ú	H	D	Ñ	F	E	S	L	W	R	V	Ú	I
P	X	U	Í	X	U	C	O	Á	K	S	Ñ	B	N	T	P	N
A	P	J	D	A	Ü	Q	L	J	C	R	N	J	E	U	T	I

1. Audiencia

2. Inicial

3. Diligencia

4. Secretario

5. Laudo

6. Resolución

7. Pleno

8. Salas

9. Auxiliares

10. Autoridad

11. Trabajador

12. Partes

13. Apoderado

14. Comparecencia

15. Tribunal

INSTRUCCIONES: Subraye el inciso que considere correcto en cada uno de los siguientes planteamientos:

1. Son los argumentos para hacer valer la trasgresión de una autoridad a los derechos humanos.

- a) Conceptos de violación. b) Alegatos. c) Agravios.

2. La demanda de amparo directo se presenta ante:

- a) La Oficialía de partes Común de los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo.
b) Ante la autoridad responsable. c) En el Tribunal Colegiado de Turno.

3. Puede negarse parcialmente la suspensión del acto reclamado para:

- a) No causar un perjuicio social. b) Que no se haga inviable el amparo.
c) Garantizar la subsistencia del trabajador en su calidad de tercer interesado.

INSTRUCCIONES: Marque los siguientes enunciados con una “V” si son verdaderos o con una “F” si son falsos. F/V

6. Es procedente la suplencia de la queja en el amparo laboral presentado por una dependencia. F/V

7. La Ley de Amparo contiene un capítulo relativo al amparo laboral. F/V

8. Procede sin restricción el recurso de revisión en contra de la sentencia de un Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo. F/V

9. El amparo adhesivo lo presenta el tercer interesado. F/V

10. Está legitimado un patrón, persona moral, para presentar un amparo. F/V

RESPUESTAS

Subraye el inciso 1. A 2. B 3. C Verdadero/Falso 4. F 5. F 6. F 7. V 8. V

ACTIVIDAD

Instrucciones. Encuentra en la sopa de letras las palabras relacionadas con el tema.

Á	R	C	O	N	T	R	O	V	E	R	S	I	A	E
P	R	E	S	I	D	E	N	T	E	D	L	J	R	T
N	É	Z	S	A	C	U	E	R	D	O	S	G	É	N
S	A	L	A	O	O	N	E	L	P	Í	I	L	D	E
K	V	X	Ñ	G	L	C	P	Ü	Y	B	K	É	H	D
I	Y	Ú	U	I	P	U	Z	Y	N	G	Á	H	J	I
Q	R	H	Q	Y	T	C	T	H	E	O	O	Ó	Q	C
Ú	Á	O	Í	P	Ü	É	J	I	F	S	D	Z	Í	N
J	Í	U	L	Z	Ñ	O	Z	N	V	Y	O	U	L	I
N	Ó	I	C	U	C	E	J	E	L	O	L	T	A	Ñ
W	T	R	A	B	A	J	A	D	O	R	S	Ü	U	L
B	G	Y	D	E	P	E	N	D	E	N	C	I	A	A
Ú	S	E	N	T	E	N	C	I	A	A	U	M	W	I
R	I	N	D	E	M	N	I	Z	A	C	I	Ó	N	Ü
D	X	Ü	X	L	A	N	U	B	I	R	T	I	Í	Ú

1. LAUDO
2. SENTENCIA
3. SALA
4. TRIBUNAL

5. PLENO
6. EJECUCIÓN
7. RESOLUTIVOS
8. ACUERDOS

9. INCIDENTE
10. INDEMNIZACIÓN
11. AUTOS

12. TRABAJADOR
13. PRESIDENTE

14. DEPENDENCIA
15. CONTROVERSIA

Responde si las siguientes afirmaciones son verdaderas (V) o falsas (F)

1. El embargo es procedente para el cumplimiento de un laudo en laboral burocrático.____
2. En materia de ejecución de laudos tenemos que apegarnos estrictamente a la Ley Federal del Trabajo.____
3. Si la multa es de \$1.00 se está haciendo de manera correcta.____
4. El Tribunal podrá iniciar de oficio el proceso de ejecución.

REFERENCIAS

- Albarrán Mena, J.A. (2016). *Ley de los trabajadores al servicio del Estado de Puebla. Unificación del Régimen Laboral burocrático Estatal y Municipal: Una propuesta* [Tesis de Maestría, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]. <https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/2294>
- Aranda, H. (2019). *Derecho Laboral Burocrático*. [PDF]. https://www.derecho.unam.mx/oferta-educativa/licenciatura/sua/Guias_optativas/Actualizadas/Guia_Derecho_Laboral_'Burocratico.pdf
- Azuela, H. (2016). *La flexibilización y las condiciones generales de trabajo*. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3580/4307>
- Barajas. (4 de julio de 2015). *Conflicto Sindical*. <https://mexico.leyderecho.org/conflicto-sindical/>
- Bolaños Linares, R. (2007). *Derecho Laboral Burocrático*. Porrúa
- Carrasco, F. (2010). *Análisis de la cláusula de exclusión en el derecho laboral mexicano*[PDF]. <https://repositorio.iberopuebla.mx/bitstream/handle/20.500.11777/1179/ANALISISDELACLAUSULADEEXCLUSIONENELDERECHOLABORALMEXICANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Concepto jurídico. (2012). *La Función Pública*. <https://definicionlegal.blogspot.com/2012/11/la-funcion-publica.html>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. [CPEUM]. Art. 127. 11 de marzo de 2021 (México).

Contraloría DF. (2016). *Clasificaciones de Servidor Público, Funcionario o Empleado*. <http://www.contraloriadf.gob.mx/contraloria/cursos/MARCOJURIDICO/paginas/cspfe.php>

Dávalos, J. (2001). *El Derecho Burocrático* [PDF]. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4324/7.pdf>

Diario Oficial de la Federación. [DOF]. (2019). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021

Espinosa, G. (2016). *Legalidad del emplazamiento en el procedimiento laboral burocrático regulado por la ley del trabajo de los servidores públicos del estado y municipios*. [PDF]. <https://core.ac.uk/download/pdf/80530879.pdf>

García, A. (23 de febrero de 2020). Los trabajadores con contrato por honorarios tienen derechos?. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/gestion/contrato-por-honorarios-20200222-0008.html>

García, M. (s.f). Reflexiones sobre el Conflicto Intra e Intersindical. [PDF]. https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/difusion_laboral/pub_05.pdf

Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. (2013). Derecho Burocrático [PDF]. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4324/7.pdf>

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional. [LFTSE]. Art. 11. 01 de mayo de 2019 (México).

Ley Federal del Trabajo. [LFT]. Art. 685. 23 de abril de 2021 (México).

Montejano, G. y Valdés, S. (2007). *Responsabilidad de los servidores públicos* [Archivo PDF]. <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SPI-ISS-07-07.pdf>

- Nakazaki, C. (2017). *Problemas de Aplicación de la Figura del Funcionario de Hecho en la Doctrina Judicial del Sub Sistema de Justicia Anticorrupcion Del Peru* [Archivo PDF]. <https://www.snakazaki.com/storage/app/uploads/public/595/5c5/7af/5955c57af2410318822506.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). *Ratificación de Convenios de la OIT: Ratificación por México*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764
- Piña, L. (2004). *La FSTSE, pasado y presente. Disyuntivas del sindicalismo de los trabajadores del servicio público* [PDF]. www.redalyc.org/pdf/325/32512809.pdf
- Procuraduría Federal de Protección al Ambiente. [PROFEPA]. (01 de enero de 2019). *¿Qué es Servicio Profesional de Carrera Y para qué sirve?*. <https://www.gob.mx/profepa/documentos/que-es-servicio-profesional-de-carrera-y-para-que-sirve>
- Ramírez, R. (2012). *La Conciliación y la Mediación como Medios de Solución para Los Conflictos Laborales en el Estado* [PDF]. <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/41842>
- Reynoso Castillo, C. (2006). *Derecho del Trabajo, panorama y tendencias. Universidad del Valle*. Porrúa. http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/ce/scpd/LIX/der_trab_pano_tend.pdf
- Ricord, H. (1990). *El Derecho Burocrático Mexicano, materias que lo integran* [PDF]. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/893/1153>
- Rodríguez, E. (2020). *¿Quiénes son los trabajadores de confianza y cuáles son sus derechos?*. <https://www.elcontribuyente.mx/2020/06/quienes-son-los-trabajadores-de-confianza-y-cuales-son-sus-derechos/>

Secretaría de Educación Pública. [SEP]. (2021). *Qué es el Servicio Profesional de Carrera - Capacitación y Desarrollo-Tecnológico Nacional de México*. <http://www.dgest.gob.mx/capacitacion-y-desarrollo/que-es-el-servicio-profesional-de-carrera>

Secretaría de Gobernación [SEGOB] y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje [TFCA]. (2013). *El Derecho Laboral Burocrático y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Talleres gráficos* <http://tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/27/1/images/LIBRO%20TFCA%20FINAL.pdf>

Unidad de Ética. (2018). *Principios Constitucionales y Legales que rigen al Servicio Público*. <http://www.incmnsz.mx/2018/Principios-constitucionales.pdf>

Vallina, J. (s.f). *Sobre el Concepto de Funcionario de Hecho* [Archivo PDF]. file:///C:/Users/PC-HP-~1/AppData/Local/Temp/Dialnet-SobreElConceptoDeFuncionarioDeHecho-2112428.pdf

NOTAS: Para saber más de las jurisprudencias citadas

- | | |
|--|--|
| 1. Registro digital: 196996 | Tomo VII, Enero de 1998, página 1188 |
| Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito | Tipo: Aislada |
| Novena Época | |
| Materia(s): Laboral | 2. Registro digital: 196997 |
| Tesis: X.1o.34 L | Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito |
| Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. | Novena Época |

Materia(s): Laboral

Tesis: II.1o.C.T. J/3

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo III, Enero de 1996, página 242

3. Registro digital: 2020571

Instancia: Plenos de Circuito

Décima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: PC.I.L. J/51 L (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 70, Septiembre de 2019, Tomo II, página 1682

Tipo: Jurisprudencia

4. Registro digital: 160599

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Décima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: I.13o.T.344 L (9a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Libro III, Diciembre de 2011, Tomo 5, página 3749

Tipo: Aislada

5. Registro digital: 2022069

Instancia: Segunda Sala

Décima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 34/2020 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 78, Septiembre de 2020, Tomo I, página 410

Tipo: Jurisprudencia

6. Registro digital: 2017305

Instancia: Plenos de Circuito

Décima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: PC.I.L. J/38 L (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 55, Junio de 2018, Tomo III, página 1841

Tipo: Jurisprudencia

Instancia: Plenos de Circuito

Décima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: PC.XXV. J/14 L (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 80, Noviembre de 2020, Tomo II, página 1664

Tipo: Jurisprudencia

7. Registro digital: 170891

Instancia: Segunda Sala

Novena Época

Materia(s): Constitucional, Laboral

Tesis: 2a./J. 205/2007

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo XXVI, Noviembre de 2007, página 206

Tipo: Jurisprudencia

9. Registro digital: 2021314

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Décima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: XXVI. J/3 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 73, Diciembre de 2019, Tomo II, página 990

Tipo: Jurisprudencia

8. Registro digital: 2022421

10. Registro digital: 2022036

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Décima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: (IV Región)1o. J/17 L (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 77, Agosto de 2020, Tomo VI, página 5867

Tipo: Jurisprudencia

11. Registro digital: 2021829

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Décima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: I.6o.T. J/51 L (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 77, Agosto de 2020, Tomo VI, página 5797

Tipo: Jurisprudencia

12. Registro digital: 2017395

Instancia: Segunda Sala

Décima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 72/2018 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 56, Julio de 2018, Tomo I, página 665

Tipo: Jurisprudencia

13. Registro digital: 161946

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Novena Época

Materia(s): Laboral

Tesis: I.13o.T. J/17

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo XXXIII, Mayo de 2011,
página 975

Tipo: Jurisprudencia

14. Registro digital: 2000408

Instancia: Segunda Sala

Décima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 21/2012 (10a.)

Fuente: Semanario Judicial de la
Federación y su Gaceta.

Libro VI, Marzo de 2012, Tomo 1,
página 498

Tipo: Jurisprudencia

15. Registro digital: 2022394

Instancia: Plenos de Circuito

Décima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: PC.I.L. J/66 L (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario
Judicial de la Federación.

Libro 80, Noviembre de 2020,
Tomo II, página 1271

Tipo: Jurisprudencia

16. Registro digital: 2012980

Instancia: Segunda Sala

Décima Época

Materia(s): Constitucional,
Laboral

Tesis: 2a./J. 130/2016 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario
Judicial de la Federación.

Libro 36, Noviembre de 2016,
Tomo II, página 1006

Tipo: Jurisprudencia

17. Registro digital: 193868

Instancia: Pleno

Novena Época

Materia(s): Constitucional,
Laboral

Tesis: P./J. 43/99

Fuente: Semanario Judicial de la
Federación y su Gaceta.

Tomo IX, Mayo de 1999, página 5

Tipo: Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Tesis: I.13o.T.296 L

Fuente: Semanario Judicial de la
Federación y su Gaceta.

Tomo XXXIII, Marzo de 2011,
página 2370

Tipo: Aislada

18. Registro digital: 2017733

Instancia: Plenos de Circuito

Décima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: PC.I.L. J/40 L (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario
Judicial de la Federación.

Libro 57, Agosto de 2018, Tomo II,
página 1565

Tipo: Jurisprudencia

19. Registro digital: 162551

Instancia: Tribunales Colegiados
de Circuito

Novena Época

20. Registro digital: 191348

Instancia: Pleno

Novena Época

Materia(s): Constitucional,
Laboral

Tesis: P. CXXVII/2000

Fuente: Semanario Judicial de la
Federación y su Gaceta.

Tomo XII, Agosto de 2000,
página 149

Tipo: Aislada

21. Registro digital: 2015462

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Décima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: I.3o.T.44 L (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 47, Octubre de 2017, Tomo IV, página 2612

Tipo: Aislada

22. Registro digital: 2014797

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Décima Época

Materia(s): Constitucional, Laboral

Tesis: VII.2o.T.120 L (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 44, Julio de 2017, Tomo II, página 1163

Tipo: Aislada

23. Registro digital: 178186

Instancia: Segunda Sala

Novena Época

Materia(s): Constitucional, Laboral

Tesis: 2a. LVII/2005

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo XXI, Junio de 2005, página 238

Tipo: Aislada