

DERECHO LABORAL BUROCRÁTICO

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO
DIVISIÓN DE UNIVERSIDAD ABIERTA



GUÍA DE ESTUDIO

Guía de estudio elaborada por:
Mtro. Kepler Barrón Arteaga



FACULTAD DE DERECHO DERECHO LABORAL BUROCRÁTICO NOVENO O DÉCIMO SEMESTRE

Datos curriculares:

- **Nombre de la asignatura:** Derecho Laboral Burocrático
- **Ciclo:** Licenciatura
- **Plan de estudios:** 2125
- **Orientación:** Derecho Laboral, Procesal Laboral y Administrativo
- **Carácter:** Optativa de Elección
- **Créditos:** 7
- **Asignatura precedente:** Derecho Procesal del Trabajo
- **Asignatura subsecuente:** Ninguna

Características de los destinatarios:

Los alumnos y alumnas que deseen conocer los derechos y obligaciones de los trabajadores al servicio del Estado y de este último actuando como patrón, requieren la preferencia por el derecho público y el derecho social.

Para ello, el alumnado ya habrá cursado Derecho Laboral, Derecho Procesal Laboral y Derecho Administrativo, a fin de entender la relación íntima con el derecho burocrático.

En esta materia, el alumno y la alumna requieren como destrezas didácticas la comprensión de lectura, razonamiento lógico, capacidad reflexiva, buena redacción, sintaxis, y capacidad de investigación.

Criterios de acreditación:

Examen final 100%;

Duración (horas):

64 horas

Guía de estudio elaborada por:

Mtro. Kepler Barrón Arteaga

Objetivo General de la Asignatura

El alumnado identificará el contexto de la Normatividad Constitucional en sus aspectos individuales y colectivos de Trabajo al Servicio del Estado, así como la naturaleza de las Instituciones donde se lleva a cabo el Derecho Laboral Burocrático y su relación con el Derecho Administrativo, la normatividad sustantiva y la Procesal de la Federación (de las legislaciones locales y Federales), específicamente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Competencias Generales

Capacidad de Investigación de información.

Capacidad de argumentación oral y escrita.

Capacidad de síntesis y crítica constructiva.

Competencias Transversales

Defensa y respeto de los Derechos Humanos.

Fomento de instrumentos y mecanismos que promuevan la equidad de género.

El alumno descubrirá las implicaciones de los derechos laborales, y sus procedimientos, a partir del análisis de información de diferentes asignaturas del Derecho.

Aprenderá los contenidos de las diferentes asignaturas Jurídicas, para diseñar planes específicos, acordes con sus necesidades e intereses como Abogado, para poder asesorar, en un futuro, a los clientes que deseen demandar a una institución gubernamental por no cumplir la Ley Federal de Trabajo en México.

Competencias Específicas

Análisis de datos relevantes relacionados con la asignatura de Derecho Laboral Burocrático.

Comprensión, reflexión, análisis, y razonamiento de la normatividad Burocrática Federal.

Aplicación de conocimientos en diferentes contextos reales en Instituciones Gubernamentales.

Competencias Jurídicas a Adquirir

Los alumnos analizarán las Normas Constitucionales del Trabajo Federal, para deducir e interpretar los derechos inherentes en los Servidores Públicos.

Los alumnos comprenderán el proceso de transición en los procedimientos laborales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y el nuevo sistema de Justicia que modificará el sistema.

Los futuros Juristas aprenderán competencias relacionadas con el Trabajo Burocrático, Normas constitucionales del Trabajo, Conflictos laborales Burocráticos, Laudos y Amparo en materia Laboral Burocrática.

Enseñanza con Perspectiva de Género y Enfoque Educativo Basado en Derechos Humanos

- Eliminar y rechazar comportamientos, contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre sexos, incluidos aquellos contenidos en libros de texto y materiales educativos.
- Respetar y promover las mismas condiciones en términos de acceso y tratamiento educacional entre los alumnos, favoreciendo la igualdad de oportunidades de manera permanente.
- Eliminar creencias sexistas asumidas por cualquier persona dentro del salón de clases.
- El personal académico evitará el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios de género y exigirá que el alumnado igualmente se conduzca bajo esta premisa.
- Enseñar el contenido temático con énfasis en el respeto, protección, promoción y garantía de la dignidad e integridad de todas las personas.
- Fomentar la cultura por la paz y la solución no violenta de los conflictos.
- Promover la participación y responsabilidad de los alumnos en la construcción de un Estado Democrático de Derechos Humanos.
- Desarrollar empatía por las causas de las personas en situación de vulnerabilidad.

Nota: Los ejes señalados tienen carácter enunciativo más no limitativo y son parte integral de los temas específicos del programa de estudios, por lo que cada asesor es responsable de respetarlos, protegerlos, promoverlos y garantizarlos en el marco de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos.

Índice temático

Unidad 1. Antecedentes del Trabajo Burocrático

- 1.1 Antecedentes del Trabajo Burocrático
 - 1.1.1 Orígenes de la Burocracia
 - 1.1.2 Aparición de los Trabajadores al Servicio del Estado en el Mundo
 - 1.1.3 Primeros Trabajadores al Servicio del Estado en México
- 1.2 ¿Qué es el Trabajo Burocracia actual?
- 1.3 Trabajadores Federales

Unidad 2. Normas Constitucionales del Trabajo Federal

- 2.1 Legislación Burocrática
- 2.2 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo
- 2.3 Apartado A del Artículo Constitucional 123
- 2.4 Apartado B del Artículo Constitucional 123
- 2.5 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado
- 2.6 Régimen Jurídico de los Trabajadores de las Instituciones de Gobierno

Unidad 3. Distinción entre el Derecho del Trabajo Burocrático y el Derecho Administrativo

- 3.1 El Derecho Laboral Burocrático y el Derecho Administrativo
- 3.2 Responsabilidades administrativas de los Servidores Públicos
- 3.3 El Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal
- 3.4 Carrera Judicial en el Poder Judicial de la Federación
- 3.5 Servicio Civil de Carrera en el Poder Legislativo
- 3.6 Exámenes y sistema de Carrera en el Ejército Mexicano, Armada de México y Fuerza Aérea

Unidad 4. Relación Jurídica de Trabajo

- 4.1 El Estado como Patrón
 - 4.1.1 Trabajadores al Servicio del Estado
- 4.2 Trabajadores de Base y Confianza en el Gobierno
 - 4.2.1 Derechos Laborales del personal de Base
 - 4.2.2 Derechos Burocráticos del personal de Confianza
- 4.3 Responsabilidades de los Trabajadores del Estado
- 4.4 Nombramientos, Sueldos, Prestaciones, Compensaciones y Bonos
- 4.5 Problemas laborales de los trabajadores del Estado
- 4.6 Permisos, y sanciones laborales
- 4.7 Terminación de los efectos de nombramientos

Unidad 5. Autoridades Jurisdiccionales en Materia Laboral Burocrática

- 5.1 Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje
- 5.2 Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
- 5.3 Juntas locales de Conciliación y Arbitraje
- 5.4 Juzgados de Distrito en materia de Trabajo
- 5.5 Tribunales Colegiados en materia de Trabajo
- 5.6 Salas Administrativas locales
- 5.7 Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en asuntos relacionados en materia laboral

Unidad 6. Conflictos individuales de Trabajo Burocrático

- 6.1 Conflictos que tienen los trabajadores del Estado
- 6.2 Sentido de la voz “*dejar de surtir efectos el nombramiento*”: renuncia, abandono de empleo, repetida falta injustificada a las labores técnicas, conclusión del tiempo determinado, conclusión de la obra determinada, incapacidad permanente del trabajador y muerte del trabajador del Estado
- 6.3 Significado de la voz “*cese de los efectos del nombramiento*”: falta de probidad, falta de honradez, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratos, inasistencias injustificadas, destrucción intencional, actos inmorales, revelación de secretos o reservados, imprudencia, descuido o negligencia, desobediencia reiterada, estado de embriaguez, drogadicción, uso de narcóticos, incumplimiento de las condiciones generales de trabajo y prisión con sentencia ejecutoria

Unidad 7. Organización Colectiva de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión

- 7.1 Libertad, autonomía y democracia sindical
- 7.2 Convocatoria, asamblea y Constitución de Sindicatos de Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión
- 7.3 Estatutos sindicales
- 7.4 Derechos y Obligaciones de los Trabajadores Sindicalizados
- 7.5 Registro de Sindicatos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje
- 7.6 Juntas Directivas Sindicales Federales
- 7.7 Federaciones de Sindicatos al Servicio del Estado
- 7.8 Condiciones Generales de Trabajo en Instituciones de Gobierno
- 7.9 Conflictos entre el Estado con sus Trabajadores
 - 7.10 Derecho de Huelga
 - 7.11 Requisa
 - 7.12 Comité de Defensa Sindical de la OIT
 - 7.13 Retiro Voluntario

Unidad 8. Derecho Procesal del Trabajo Burocrático

- 8.1 Teoría del Derecho Procesal del Trabajo Burocrático
- 8.2 Normas de Competencia Laboral Federal
- 8.3 Supletoriedad
- 8.4 Personalidad de los apoderados del Trabajador y del Titular
- 8.5 Elementos de la demanda (de la dependencia o del Trabajador)
- 8.6 Contestación de una demanda Laboral en el ambiente Federal
- 8.7 Fijamiento de la Litis
- 8.8 Prescripción, preclusión y caducidad
- 8.9 Ofrecimiento de Pruebas
- 8.10 Prueba Confesional
- 8.11 Prueba Testimonial
- 8.12 Ratificación de documentos privados
- 8.13 Prueba Documental
- 8.14 Prueba Pericial
- 8.15 Inspección
- 8.16 Presunción e instrumental de actuaciones
- 8.17 Medios Aportados por los descubrimientos de la Ciencia
- 8.18 Admisión, Desahogo, y valoración de las pruebas

Unidad 9. Laudo y Ejecución

- 9.1 Formalidades del Laudo
- 9.2 Improcedencia de Recursos y sus excepciones
- 9.3 Reinstalación
- 9.4 Indemnización
- 9.5 Salarios Caídos
- 9.6 Incidente de Presentación de planillas
- 9.7 Obligación de los Titulares de cumplir los laudos
- 9.8 Responsabilidad de los Servidores Públicos por incumplimiento
- 9.9 Violación de Derechos Humanos por incumplimiento

Unidad 10. Amparo en Materia Laboral Burocrática

- 10.1 El Juicio de Amparo en Materia Burocrática
- 10.2 El quejoso Federal
- 10.3 Autoridades responsables
- 10.4 El acto reclamado
- 10.5 Derechos Humanos
- 10.6 Conceptos de Violación
- 10.7 Tercero Perjudicado
- 10.8 Suspensión
- 10.9 Materia de juicio
- 10.10 Elementos de la demanda de Amparo
- 10.11 Amparo indirecto
- 10.12 Amparo directo
- 10.13 Efectos del Amparo
- 10.14 Principales Tesis de Jurisprudencia en materia Laboral Burocrática
- 10.15 El Amparo en materia Administrativa por asuntos con Vinculación Laboral

Planeación para el estudio de contenidos

Unidad:	Actividades	Horas recomendadas
Unidad 1. Antecedentes del Trabajo Burocrático	Revisión y análisis de artículos de Leyes del siglo XX, relacionadas con el derecho burocrático, para entender su concepto y cuál es su evolución en el derecho mexicano.	6
Unidad 2. Normas Constitucionales del Trabajo Federal	Revisión y análisis del Apartado B del artículo 123 de la CPEUM, para elaborar un cuadro comparativo con el Apartado A del mismo artículo Constitucional.	6
Unidad 3. Distinción entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Administrativo	Lecturas relacionadas con el acto administrativo y su relación con el derecho social. Lecturas de distintas leyes administrativas para ser comentadas en la asesoría.	6
Unidad 4. Relación Jurídica de Trabajo	Buscar en la página de la SCJN, toda la jurisprudencia relacionada con los elementos de la relación jurídica de trabajo burocrático.	7
Unidad 5. Autoridades Jurisdiccionales en Materia Laboral Burocrática	Lecturas de artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE). Revisar en internet las páginas relacionadas con el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA) y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA). Se incentivará a los alumnos para que acudan por su cuenta al TFCA, a la JFCA y a la Junta Local de la Ciudad de México para que	6

	conozcan su organización interna.	
Unidad 6. Conflictos individuales de Trabajo Burocrático	Los alumnos buscarán llevar a la asesoría casos prácticos y lecturas de jurisprudencia para que se distingan los elementos que interactúan en un conflicto individual.	7
Unidad 7. Organización Colectiva de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión	Interpretación de los artículos concernientes al Derecho Colectivo del Trabajo Burocrático, para que tanto el alumno y las alumnas entiendan la naturaleza jurídica de un sindicato. Se incentivará a los alumnos para que elaboren trabajos investigación, mediante el internet, para que describan la forma de organización de los sindicatos.	7
Unidad 8. Derecho Procesal del Trabajo Burocrático	Se incentivará a los alumnos para que acudan a la Junta Local de la Ciudad de México, el TFCA y la JFCA para que asistan a las audiencias públicas y expliquen con sus propias palabras lo observado.	6
Unidad 9. Laudo y Ejecución	Se analizará el contenido de un laudo, a fin de conocer las pretensiones, excepciones y las alternativas jurídicas que tienen las partes para combatir dicho Laudo.	7
Unidad 10. Amparo en Materia Laboral Burocrática	Se analizará el contenido de una sentencia de amparo directo en materia laboral burocrática para que los alumnos entiendan los conceptos de la materia del juicio de amparo.	6

Introducción a la asignatura

Toda asignatura optativa tiene como propósito suministrar herramientas adicionales para que el alumno se especialice en determinadas ramas de la propia carrera de la licenciatura en Derecho, lo que le permite a su vez adquirir una mayor práctica-jurídica. Por lo mismo, en la asignatura de Derecho Laboral Burocrático, el estudiantado debe aprender que el Estado Nación y, en específico, los Poderes de la Unión y los Poderes Locales de las Entidades Federativas de la República Mexicana, que conoció a través de las asignaturas de Derecho Constitucional y Administrativo, no solamente son entidades abstractas, cuya organización y funcionamiento se explica solamente por el derecho público, sino que en la vida real ese Estado Nación y cada Entidad Federativa, se manifiestan a través de individuos que mantienen una relación jurídica laboral con dicho Estado, en donde ambas partes tienen obligaciones y derechos recíprocos, que deben ser analizados en su contexto.

Consecuentemente, conocer los derechos y obligaciones que se encuentran inmersos en la relación laboral burocrática, es conocer la historia de la regulación del derecho laboral burocrático, desde el nivel Constitucional y el de sus diversas leyes secundarias, incluso la adición del Apartado "B" del artículo 123 de la Carta Magna de 1960. Conocer además sus diversas instituciones y autoridades en materia burocrática como el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA), la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), el Tribunal Federal de Justicia Administrativa (TFJA), o bien sus homólogas en los Estados de la República Mexicana.

Luego entonces, el alumnado entenderá los derechos y obligaciones de un trabajador federal o uno de carácter local, o bien de un trabajador municipal, pero a su vez entenderá que los tres Poderes de la Unión, y los de cada Entidad Federativa, cuentan con sus propios trabajadores, y por ende, cuentan con sus propias legislaciones e instituciones, toda vez que son los Estados de la Federación quienes legislan en materia laboral burocrática, conforme a los artículos 115 y 116 constitucionales.

El propio plan general de estudios dota a los alumnos y alumnas con los conocimientos del Derecho Administrativo, Laboral y Procesal Laboral, para que al llegar a la asignatura de Derecho Laboral Burocrático se tengan las bases necesarias para entender esta asignatura. Así, las ventajas y utilidades del alumnado al cursar la asignatura de Derecho Laboral Burocrático, son el aprender sus derechos y obligaciones, en el caso de que decida ser trabajador del Estado, a efecto de no ser sorprendido en un posible despido injustificado, o bien si trabaja en una oficina de Gobierno, saber cómo disciplinar a los trabajadores que abusen de sus derechos, o en su defecto, postular como representante legal de sindicatos o empleados al servicio de la función pública.

Finalmente, y no por ello menos importante es que los alumnos y alumnas deben tener en consideración que deben aprenderse prácticamente los derechos, obligaciones y principios enmarcados en el Apartado B del artículo 123 de la Constitución Federal, así como los establecidos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, debido a que son consustanciales a la propia asignatura para tener una mejor comprensión de los temas relacionados en las diferentes Unidades de la presente guía.

Forma de trabajo (metodología)

Esta guía de estudio es un documento de apoyo para el desarrollo de los contenidos de la asignatura de Derecho Laboral Burocrático; en ella están indicados, por unidad, algunas sugerencias bibliográficas y actividades de aprendizaje para adquirir los conocimientos mínimos sobre la materia.

Por ello, es responsabilidad del estudiante:

- **Repasar las bases del Derecho Administrativo, Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral** para contextualizar la asignatura y organizar óptimamente el tiempo destinado al estudio de los textos planteados y la solución de las actividades de aprendizaje.
- **Revisar de manera especial la guía**, para contextualizar la asignatura y organizar mejor el tiempo destinado al estudio de los textos planteados y a la realización de las actividades.
- **Leer exhaustiva y cuidadosamente los documentos que se indican (sobre todo las leyes) y revisar las páginas electrónicas que estén relacionadas con cada Unidad de la presente guía.**
- **Leer la bibliografía correspondiente a cada Unidad, para que posteriormente de cada lectura pueda realizar resúmenes, cuadros sinópticos, mapas conceptuales y esquemas** para facilitar la construcción y aprehensión del conocimiento y detectar los aspectos que deberá consultar y aclarar con su asesor en las sesiones sabatinas, en caso de poder asistir a ellas.
- **Responder de forma honesta y personal las autoevaluaciones al final de cada unidad**, para observar la comprensión de cada tema, el grado de avance y los contenidos que deben reforzar rumbo al examen final.

Cabe aclarar que esta guía, es un recurso de apoyo para el estudio de asignatura de Derecho Laboral Burocrático; por tanto, es muy importante que el alumnado realice las lecturas, actividades del aprendizaje y autoevaluaciones PREVIO a las sesiones presenciales (en caso de asistir a ellas), ya que el objetivo de estas sesiones es únicamente para aclarar las dudas y enriquecer el estudio de los temas mediante la retroalimentación con su profesor(a) y compañeros(as). Uno de los graves errores del alumno es asistir a las sesiones de asesoría sin haber agotado sus horas de estudio previo, para escuchar de qué trata la asignatura; sin embargo, pensar de esta forma, es limitarse en el éxito de una alta calificación final.

Unidad 1. Antecedentes del Trabajo Burocrático

Evaluación diagnóstica	<p>El alumnado deberá entender el nacimiento y evolución del Derecho Laboral Burocrático en México, y para ello en la presente Unidad una vez que revise los contenidos de la misma y que realice las actividades de aprendizaje, podrá responder a los siguientes cuestionamientos, que son la base de la evolución jurídica del Derecho Laboral Burocrático en México:</p> <ol style="list-style-type: none">1. ¿Cuál es el concepto de Derecho Laboral Burocrático?2. ¿En qué leyes se fueron regulando las relaciones laborales burocráticas?3. ¿A partir de qué normatividad comenzamos a escuchar el nacimiento del Derecho Laboral Burocrático?4. ¿Cuándo nace la relación jurídica entre el servidor público y el Estado-Patrón?5. ¿Quiénes son los sujetos que intervienen y qué derechos básicos se protegían?6. ¿Cuáles son los elementos que manejan las leyes del siglo XX, que se relacionan con el Derecho Laboral Burocrático?
Introducción	<p>Esta primera unidad proporciona referentes históricos, políticos y normativos para comprender la conformación del Derecho Laboral Burocrático en México y, sobre todo, entender las relaciones entre los servidores públicos y el Gobierno en sus tres niveles y en sus tres poderes políticos, estos últimos en su calidad de empleador (patrón). Por ello, el alumno debe acudir a las fuentes primarias que se analizarán en esta Unidad para comprender mejor la evolución histórica del Derecho Laboral Burocrático.</p> <p>Se recomienda al alumnado que lean directamente las fuentes legales que se mencionan en esta Unidad 1, para que vaya entendiendo los diferentes conceptos que cada una manejaba sobre la relación individual de trabajo burocrático, amén de que son objeto de las actividades del aprendizaje.</p> <p>Bajo esa tesitura, el Derecho Laboral Burocrático es relativamente de reciente creación, aunque ya desde los tiempos antiguos existía una relación económica entre el Estado y sus trabajadores, aquélla no estaba regulada jurídicamente hablando, ni se establecieron los derechos sustantivos, ni mucho menos los derechos adjetivos, amén de que no existía el Estado-Nación como hoy en día lo estudiamos en el Derecho Constitucional, por lo cual como tal no existía el Derecho Laboral Burocrático, sino simples relaciones económicas y sociales.</p> <p>Se advierte entonces, que la palabra burocracia comenzó a usarse en la Francia del siglo XVIII, aunque sus raíces implican dos conceptos: <i>bureaucratie</i> ('bureau', 'oficina', 'escritorio') y <i>cratie</i> (procedente del</p>

	<p>griego <i>krátos</i> –Κράτος–) que significa fuerza y poder, lo que dio como resultado el concepto: “oficina con poder”, término que desafortunadamente se fue deteriorando con sentido peyorativo, al grado de denostar al trabajador del Estado. Sin embargo, el burócrata es el trabajador de las oficinas del Estado o Gobierno como patrón.</p> <p>A decir verdad, el economista alemán Max Weber (1864-1920) realizó un estudio sistemático sobre la burocracia. Con su teoría de la dominación burocrática, buscó establecer las condiciones en las que las personas que detentan el poder político, podían legitimarse ante los ciudadanos. En otras palabras, su pensamiento se inclinaba por la organización administrativa que le permitiera al gobernante, el ejercicio del poder eficiente y eficaz. Por lo cual se ve inmersa la relación laboral entre empleados del Gobierno y los sujetos que detentan el poder.</p> <p>Es de aclararse que la mayoría de los autores de Derecho Laboral Burocrático coinciden en que este Derecho ya regía mucho antes de los tiempos babilónicos, pues siempre el Rey o sus monarcas recompensaban a sus trabajadores con un salario; sin embargo, considero que solamente existían relaciones económicas, sin sustento jurídico, toda vez que no coexistía el Estado Constitucional como lo conocemos hoy en día (no había un Estado-Patrón o Gobierno-Patrón), y tampoco estaba delimitado por el sistema normativo sustantivo y adjetivo, que hoy en día le da vida a esta asignatura.</p>
<p>Objetivo</p>	<p>El alumnado identificará los antecedentes nacionales del Derecho Laboral Burocrático.</p> <p>Objetivo ideal para esta unidad en la guía de estudio.</p> <p>Al concluir el estudio de esta Unidad el estudiante podrá: Situar e identificar las diferentes etapas en que se reguló el Derecho Laboral Burocrático, esquematizando la forma en la que el Estado Mexicano posrevolucionario dio entrada a la resolución de conflictos individuales y colectivos de trabajo, para saber explicar sus diferentes elementos y características. Comprender cómo el Derecho Laboral Burocrático es de reciente configuración y que tiene todavía mucho campo de estudio para entender mejor su relación con otras disciplinas.</p>
<p>Desarrollo de contenidos</p>	<p>Como es indicado por Miguel Acosta Romero, el Derecho Laboral Burocrático <i>“es una rama del derecho laboral que se encarga de regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores en sus diversos niveles –Federación, estados y municipios– así como los derechos y obligaciones que de ella surjan”</i>.</p> <p>De ahí que las fuentes del Derecho Laboral Burocrático son: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), Tratados Internacionales en materia laboral, Ley Federal de los</p>

Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), Ley Federal del Trabajo (LFT), Código Federal de Procedimientos Civiles, leyes del orden común, jurisprudencia, Condiciones Generales de Trabajo, costumbre usos, principios generales de derecho y equidad.

Se sigue entonces, que los sujetos de la relación laboral burocrática, acorde con la normatividad analizada en esta Unidad 1, son: trabajador del Estado (servidor público) y el Titular de la Dependencia o Entidad, si hablamos de derecho individual del Trabajo Burocrático; o bien sindicato y Titular de la Dependencia o Entidad si hablamos de derecho colectivo del Trabajo Burocrático.

En cuanto a la naturaleza jurídica del Derecho Laboral Burocrático, los autores dividen opiniones por considerar algunos que se trata de un derecho social, por estar incluida su regulación en el artículo 123 Constitucional; sin embargo, hay otros que consideran que también goza de las características del derecho administrativo, del derecho social y de seguridad social, por lo que nos adherimos a esta segunda posición, porque además de ser la más ajustada a la realidad, el Derecho Laboral Burocrático mantiene tintes de derecho social, cuando la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala como ley supletoria a la Ley Federal del Trabajo, pero cuando se trata de sanciones administrativas a los servidores públicos del Estado, se aplica la vía administrativa ante los órganos internos de control y el Tribunal Federal de Justicia Administrativa, y los trabajadores también gozan de derechos de seguridad social, por lo que la autonomía de dicha asignatura está bien delimitada.

En el México independiente la Constitución de 1824 facultaba en su artículo 110, al Presidente de la República a nombrar y remover libremente a los secretarios del despacho, jefes de las oficinas generales de hacienda, las comisarías generales, enviados diplomáticos y cónsules, coroneles y demás oficiales superiores del ejército (con aprobación del senado) y los demás empleados del ejército, armada y milicia activa, y nombrar “a propuesta en terna de la Corte Suprema de Justicia, los jueces y promotores fiscales de circuito y de distrito”.

Nótese claramente que ya se introducía un elemento básico del Derecho Laboral Burocrático denominado nombramiento, documento que le daba la formalidad a la relación jurídica que surgía entre el Estado-Patrón y sus trabajadores, amén de que otro de los elementos básicos y primigenios para demostrar la calidad de trabajador al servicio de la función pública, lo era el sueldo que recibían dichos servidores públicos, proveniente del Erario Público, elementos que lo distinguen del Derecho Laboral del Apartado A del artículo 123 Constitucional.

Por su lado, la Constitución de 1857 solamente mencionaba en el artículo 85 fracción II, la facultad del presidente de la República para nombrar y remover libremente a los secretarios del despacho, a los

agentes diplomáticos y empleados superiores de hacienda y demás empleados de la Unión, cuyo nombramiento o remoción no estuvieran determinados de otro modo en la Constitución o en las leyes. Asimismo, el Título 4º de dicha Carta Magna, en el artículo 103, preveía la responsabilidad penal de los funcionarios públicos y señalaba también faltas u omisiones en que incurrieron en el ejercicio de su encargo, sin que existiera normatividad secundaria que regulará tales faltas administrativas.

En el México posrevolucionario, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que fue promulgada el 14 de febrero de 1917, a pesar de ser una de las más innovadoras en el Derecho Social, nada reguló en materia de Derecho Laboral Burocrático, sino hasta el 21 de octubre de 1960, fecha en la que se adicionó al artículo 123 constitucional el Apartado B. Sin embargo, dicha Carta Magna en los inicios de su vigencia mantuvo en el artículo 89 fracción II, la facultad del Ejecutivo Federal para nombrar y remover a los secretarios del despacho, al procurador general de la república, al gobernador del Distrito Federal, y a los gobernadores de sus Territorios, al procurador general de justicia del Distrito Federal, a los agentes diplomáticos y empleados superiores de hacienda y demás empleados de la Unión.

En sus inicios, el artículo 123 de la Constitución General solamente contempló el Apartado A en el que señalaba que *“El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo”*.

Bajo los inicios de este artículo Constitucional las Entidades Federativas mantuvieron el monopolio del Derecho Laboral, para tener su propia legislación y sus propios órganos jurisdiccionales, que en principio fueron de carácter civil, pues todavía no aparecían las Juntas de Conciliación y Arbitraje como las conocemos hoy en día. Por ello, la reforma constitucional al Apartado A del artículo 123 Constitucional, del 31 de agosto de 1929, terminó con esta situación, facultando al Congreso de la Unión para expedir leyes sobre el trabajo.

Asimismo, la reforma constitucional del 5 de noviembre de 1942, sobre dicho artículo adiciona la fracción XXXI, permitiendo a los Estados aplicar las leyes en materia laboral, en sus respectivas jurisdicciones, pero reserva para la federación algunas ramas de la industria mexicana. Por su parte, en el Derecho Laboral Burocrático, cada Estado de la República Mexicana puede legislar y aplicar sus propias leyes, conforme a los artículos 115 y 116 constitucionales. Por ello, los 31 Estados de la Federación cuentan con una ley burocrática para los trabajadores de cada Entidad Federativa y sus respectivos Municipios, cuya denominación y autoridad jurisdiccional

varía en nombre; próximamente la ciudad de México deberá hacer lo propio también después de la reforma del 20 de diciembre de 2019, al artículo 122 de la Constitución, que la considera Entidad Federativa.

Con respecto a las leyes secundarias que superficialmente trataban las relaciones burocráticas tenemos que el 19 de agosto de 1925, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la **Ley General de Pensiones Civiles de Retiro**, que de forma general señalaba como destinatarios a funcionarios y empleados de la Federación y del Distrito y Territorios Federales, como encargados de un servicio público, que no fuera militar y que incluía a los docentes, con la condición de que los cargos y remuneraciones estuvieran enumerados en sus Leyes Orgánicas respectivas o en el Presupuesto de Egresos, o bien que fueran pagados con cargo al Erario Federal. Resulta que los funcionarios y empleados de aquella época podían jubilarse a los 60 años y gozar de una pensión digna, derivado de dos condiciones esenciales de los derechos humanos que tienen este tipo de trabajadores: cumplir 60 años y tener por lo menos 15 años de servicio efectivo. Aunque preveía el retiro forzoso cuando se cumplieran los 70 años, resulta necesario enmarcar que la **Ley General de Pensiones Civiles de Retiro**, reconocía expresamente una relación individual de trabajo entre el Estado-Patrón y sus trabajadores.

De igual modo, el 12 de abril de 1934, se publicó el **Acuerdo Administrativo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil**, que regulaba únicamente a los trabajadores que desempeñaran un empleo, cargo o comisión en el Poder Ejecutivo Federal, para el efecto de que mediante exámenes de oposición se eligiera al personal de ingreso al servicio público. Para ello, se regulaba la creación de Comisiones del Servicio Civil de cada una de las dependencias del Poder Ejecutivo, con funciones jurisdiccionales, y que tenían como finalidad garantizar la inamovilidad de los servidores públicos, habida cuenta que ante ellas debería acreditarse la causa fundada para la separación de los trabajadores de su empleo. Lo admirable de este Acuerdo es la intención de garantizar la inamovilidad de todos servidores públicos, sin importar que fueran de base o de confianza, situación que hoy en día a nuestros legisladores federales les tiene sin cuidado.

A su vez, otra legislación burocrática apareció con el **Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión** (ETSPU 1938), publicado el 5 de diciembre de 1938, el que se mantuvo vigente hasta el 17 de abril de 1941, fecha en la que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el **Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión** (ETSPU 1941). Ambos Estatutos se empezó a definir el concepto de trabajador del Estado incluyendo a los tres Poderes Políticos Federales, cuando en sus respectivos artículos 2, señalaron: "*Trabajador al servicio del Estado es toda persona que preste a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en*

virtud de nombramiento que le fuere expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”.

En ambos Estatutos comienza a regular la relación jurídica de trabajo entre los trabajadores federales y los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, incluyendo a los Gobiernos del Distrito Federal los territorios federales, estos últimos representados por sus titulares respectivos. Se menciona a los trabajadores de base y de confianza, y permite que las controversias que se suscitaban entre los trabajadores de base y los titulares de los Poderes de la Unión fueran dirimidas ante Tribunales y Juntas de Arbitraje. En esencia, ambos Estatutos son la antesala de la actual LFTSE, ley reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional, pero sobre todo el Estatuto de 1941, por ello se sigue conservando el hierro legislativo de que los trabajadores de confianza no tengan legislación que los proteja.

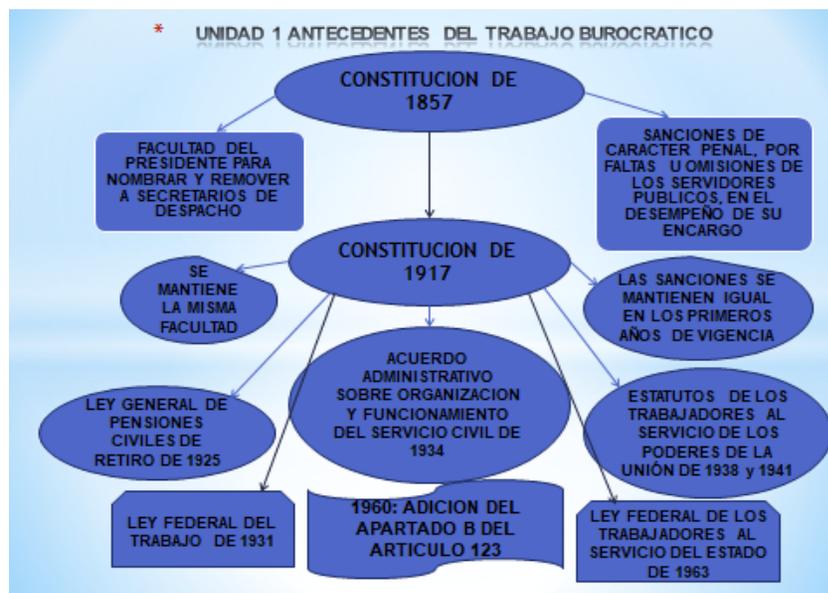
Posteriormente, el 28 de diciembre de 1963, se publicó la LFTSE misma que continúa vigente y que engloba los derechos y obligaciones de los trabajadores del Estado y del Estado-Patrón; estableciendo la misma que la LFT, promulgada el 28 de agosto de 1931, fuera supletoria de la LFTSE. Como ya se mencionó previamente, el 21 de octubre de 1960, se adicionó al artículo 123 constitucional el Apartado B, mismo que merecería todo un capítulo para disertar sobre su adecuada interpretación.

Ahora bien, en el marco constitucional, el Apartado B del artículo 123 es la fuente formal del Derecho Laboral Burocrático en México, en donde se regula tanto su vertiente individual como la colectiva o sindical, pero también se estudian las diversas modalidades de trabajadores del Estado (Gobierno) como de las Universidades Públicas, las Dependencias de la Administración Pública Federal, los del sector financiero Estatal (Banca gubernamental) y de los cuerpos de seguridad pública, la Armada y Fuerza Aérea Mexicana.

Derivado de lo anterior, los trabajadores al servicio de la función pública son todos aquellos que su relación individual de trabajo está bajo un nombramiento y reciben por sus labores, un salario del Erario Público Federal o local, según se trate, y que su salario se encuentra catalogado en el Presupuesto de Egresos de la Federación, o de las entidades federativas, independientemente de la naturaleza jurídica del organismo público al que preste sus servicios.

Por ello, no estamos de acuerdo con otros respetables juristas que consideran que los organismos descentralizados (o constitucionales) salen de la esfera jurídica del Derecho Laboral Burocrático, por la sencilla razón de que no por el hecho de que las controversias entre los trabajadores y los Titulares de dichos organismos sean desahogadas ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dichos trabajadores dejan de ser servidores públicos, sujetos de responsabilidad penal, administrativa y civil, toda vez que sus sueldos son pagados mediante el Erario Público y son sujetos de un nombramiento emitido por autoridad competente, se identifican con

credenciales oficiales, amén de que los organismos descentralizados o autónomos constitucionales siguen siendo parte de los Poderes de la Unión, aunque se les denomine administración pública paraestatal, pues no persiguen fines de lucro como sí lo hacen las sociedades mercantiles que son patronos de los trabajadores del Apartado A del artículo 123.



<p>Bibliografía Básica</p> <p>Romero Flores, Rogelio, <i>Derecho Laboral Burocrático</i>, México, Ed. Flores, 2017, pp. 1-22 y 64-70.</p> <p>Bibliografía sugerida por el autor de la guía</p> <p>Reynoso Castillo, Carlos, <i>Curso de Derecho Burocrático</i>, México, Porrúa, 2014, pp. 37-53.</p> <p>Dávalos Morales, José, <i>El Constituyente Laboral</i>, México, Colección INHERM-</p>	<p>Actividad de aprendizaje 1. Antecedentes del Trabajo Burocrático</p> <p>1. Con base en la lectura de los textos legales de los Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938 y 1941, los alumnos deberán elaborar un cuadro comparativo, destacando los conceptos jurídicos más relevantes para el estudio del Derecho Laboral Burocrático.</p> <p>2. Para completar la tarea previa, el alumno tiene la posibilidad de acceder a los enlaces de internet que se agregaron en el apartado “para saber más” de esta Unidad 1.</p> <p>Objetivo: El alumnado identificará los conceptos contenidos en materia laboral burocrática, en la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro de 1925, el Acuerdo Administrativo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil de 1934 y los Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938 y 1941.</p> <p>Instrucciones: El estudiantado debe leer cada uno de los dos Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión (1938 y 1941) que dieron base al actual Derecho Laboral Burocrático, entendiendo</p>
--	---

UNAM-IIJ, 2016, pp. 115-156. Acceso digital en: https://inehrm.gob.mx/recursos/Libros/Elconstituyentelaboral.pdf [Consultado el 2 de marzo de 2023]	cada artículo, para que encuentre los sujetos, el objeto, las modalidades del derecho, etc. Ejemplo:			
		Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938	Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941	Diferencia básica o modalidades
	Art. 1	<i>La presente Ley es de observancia general para todas las autoridades y funcionarios integrantes de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, para las autoridades y funcionarios del Distrito Federal y Territorios y para todos los trabajadores al servicio de unos y otras.</i>	<i>La presente Ley es de observancia general para todas las autoridades y funcionarios integrantes de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, para las autoridades y funcionarios del Distrito Federal y Territorios y para todos los trabajadores al servicio de unos y otras.</i>	Son idénticos artículos, y lo destacable es que confunde autoridades con funcionarios, pues en el plano del Derecho Laboral Burocrático no hay autoridad sino Gobierno-Patrón.
	Art. 2	<i>Trabajador al servicio del Estado es toda persona que preste a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento que le fuere expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales</i>	<i>Trabajador al servicio del Estado es toda persona que preste a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento que le fuere expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales</i>	Son idénticos, lo destacable es que prácticamente copiaron dichos artículos en el artículo 3 de la actual Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que señala: “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 esta forma cada vez que vaya leyendo un artículo podrá enriquecer el cuadro comparativo, el cual puede diversificar conforme a su imaginación.

Autoevaluación

Circule el inciso correcto a la pregunta planteada:

1. La Ley General de Pensiones Civiles de Retiro de 1925, ¿a qué sujetos de derecho burocrático, estaba dirigida?

- a) A todo trabajador de la República Mexicana. b) Para los funcionarios y empleados de la Federación, del Distrito y Territorios Federales. c) Para el Poder Legislativo y Judicial.

2. La Ley General de Pensiones Civiles de Retiro de 1925, ¿a qué sujetos de derecho burocrático, excluía de sus beneficios?

- a) Militares, Diputados y Senadores, los que servían mediante contrato, los remunerados por honorarios o comisión proporcional al resultado obtenido. b) Militares, los que servían mediante contrato, los remunerados por honorarios o comisión proporcional al resultado obtenido. c) A todo el Poder Ejecutivo.

3. ¿Cuáles eran los requisitos para que un empleado del gobierno tuviera el derecho de jubilarse?

- a) Tener 65 años cumplidos y haber trabajado en el gobierno federal durante 20 años continuos. b) Tener 70 años cumplidos y haber trabajado en el gobierno federal al menos 15 años continuos. c) Tener 60 años cumplidos y haber trabajado en el gobierno federal al menos 15 años continuos.

4. ¿Qué legislación fue retomada para la elaboración de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado?

- a) Ley General de Pensiones Civiles de Retiro de 1925. b) Acuerdo Administrativo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil de 1934. c) Los Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938 y 1941.

5. ¿Qué legislación definió por primera vez el concepto de "Trabajador al Servicio del Estado"?

- a) Ley General de Pensiones Civiles de Retiro de 1925. b) Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938. c) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963.

6. ¿A partir de qué Legislación nace el concepto de nombramiento? No, la facultad de nombrar funcionarios públicos.

- a) Constitución de 1824. b) Constitución de 1917. c) Constitución de 1857.

7. ¿Cuál fue uno de los logros legislativos, a nivel constitucional, más importantes de los trabajadores al servicio del Estado del siglo XX?

- a) La promulgación de la Ley Federal del Trabajo. b) La creación del Apartado A del artículo 123 Constitucional. c) La adición del Apartado B al artículo 123.

8. ¿Quiénes son los sujetos de derecho burocrático dentro de las Universidades públicas?

- a) Personal de base y servidores públicos. b) Personal académico, administrativo, de confianza y el Titular del Organismo. c) Personal de base y confianza.

9. ¿Qué legislación es la reglamentaria del Apartado B del artículo 123 de la CPEUM?

- a) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. b) Ley General de Responsabilidades Administrativas. c) Ley Federal del Trabajo.

10. ¿Por qué la mayoría de los organismos descentralizados de la Administración Pública Federal, dirimen sus controversias en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje?

- a) Porque la CPEUM así lo establece. b) Porque la LFTSE así lo establece. c) Porque la jurisprudencia de la SCJN así lo estableció.

Preguntas frecuentes

¿Qué es funcionario público?

La palabra funcionario viene del vocablo función, como la persona que lleva a cabo ciertas funciones públicas. Debemos recordar que de las legislaciones secundarias del siglo XX, la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro de 1925 es de las primeras que maneja este concepto. Erróneamente se creó que funcionarios públicos, son únicamente aquellos altos mandos del Gobierno; sin embargo, el funcionario es aquel trabajador del Estado (Gobierno) que tiene sus funciones establecidas en alguna Ley o Reglamento.

¿Qué es trabajador del Estado (Gobierno)?

Es la persona que presta sus servicios a un Gobierno-Patrón, mediante el nombramiento y un salario quincenal. El artículo 3 de la LFTSE establece que es *“trabajador 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”*.

¿Qué es Derecho Laboral Burocrático?

Es el sistema de normas jurídicas que regulan las relaciones laborales entre el trabajador del Estado (Gobierno) y este último, con el propósito de definir los derechos sustantivos y los adjetivos de su acción, a fin de ejecutar las funciones del área de la dependencia o entidad en la que realizará sus actividades.

¿Qué es servidor público?

Es el trabajador del Gobierno que cuenta con nombramiento para realizar sus funciones, en cualquiera de sus tres niveles, que cumple un servicio público, independientemente de que su cargo o categoría encuentre sustento en una ley o reglamento, pues por el hecho de contar con dicho nombramiento se encuentra facultado por sus superiores jerárquicos para

proporcionar los servicios que tenga encomendados, a cambio tiene los derechos constitucionales y legales, tales como un salario del Erario Público, aguinaldo, prima vacacional y vacaciones, entre otros.

Para saber más

Se recomienda al alumnado que sea proactivo para investigar por su cuenta, en la siguiente bibliografía y los enlaces de internet, relacionados con el Derecho Laboral Burocrático:

Libro:

Maldonado Corpus, Rodrigo (coord.), *Estudio del Derecho Burocrático en México*, Ed. Porrúa, México, 2017, p. 296.

Leyes digitales:

Ley General de Pensiones Civiles de Retiro de 1925.

Acceso digital en:

<http://www.dof.gob.mx/index.php?year=1925&month=8&day=19>

[Consultado el 2 de marzo de 2023]

Acuerdo Administrativo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil de 1934.

Acceso digital en:

<http://dof.gob.mx/index.php?year=1934&month=4&day=12>

[Consultado el 2 de marzo de 2023]

Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938.

Acceso digital en:

<http://www.dof.gob.mx/index.php?year=1938&month=12&day=5>

[Consultado el 2 de marzo de 2023]

Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941.

Acceso digital en:

<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-administracion-publica/article/view/17691/15897>

[Consultado el 2 de marzo de 2023]

Glosario

AUTORIDAD LABORAL.- Es aquella que se encarga de procurar y administrar los conflictos que se suscitan entre el Gobierno-Patrón (en cualquiera de sus tres niveles de Gobierno y en los tres poderes políticos) y los servidores públicos, o bien entre miembros de un sindicato, o entre el sindicato y el Gobierno-Patrón. Ejemplos: Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado o el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.- Son las normas escritas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores de una Dependencia o Entidad, aplicables a los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres y mujeres por su trabajo cuando se encuentran activos al servicio de la función pública.

CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO BUROCRÁTICO.- Diferencia sobre la apreciación

de un derecho sustantivo entre los sujetos de la relación colectiva de trabajo burocrático, que plantea una controversia en las prestaciones entre el Gobierno (en cualquiera de sus tres niveles de Gobierno) y un sindicato de trabajadores al servicio del Estado, siempre y cuando afecte intereses generales de sus afiliados.

GOBIERNO-PATRÓN.- Aunque este concepto no se encuentra muy difundido en la doctrina ya que todos prefieren Estado-Patrón, consideramos que es el más apropiado para esta asignatura, en virtud de que el Estado como concepto significa una organización jurídica y política compuesta por una población, territorio y Gobierno. Por ello, el Gobierno-Patrón (como forma de gobierno) es el Titular de cada Dependencia, Organismo descentralizado o su equivalente en el Poder Ejecutivo, Judicial y Legislativo (en sus tres niveles de Gobierno), que contrata los servicios de los trabajadores de base y de confianza, a cambio de un salario quincenal.

PRESTACIONES DE LEY.- Son los derechos sustantivos básicos que tiene a su favor el trabajador del Gobierno-Patrón, tales como el salario, días de descanso vacacional, incluyendo el pago de una prima, aguinaldo proporcional, jornada de trabajo definida y el derecho de escalafón durante su vigencia en el servicio público.

SALARIO.- Cantidad de moneda nacional que el trabajador recibe del Gobierno-Patrón, por la prestación continua de sus servicios intelectuales o físicos.

Unidad 2. Normas constitucionales del trabajo	
Evaluación diagnóstica	<p>El alumnado deberá entender los elementos, conceptos y principios que el Apartado B del artículo 123 Constitucional señala en sus diversas hipótesis como derechos y obligaciones de las partes que intervienen en el Derecho Laboral Burocrático; por ello, una vez que realice las actividades del aprendizaje y lea meticulosamente la presente Unidad y los textos propuestos, podrá contestar los siguientes cuestionamientos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué Poder Político cuenta con facultades para legislar en materia de trabajo y donde se encuentra regulada tal facultad en la Constitución? 2. ¿Cuál es la facultad de las Entidades Federativas para legislar en materia de Derecho Laboral Burocrático? 3. ¿Cuál es la jerarquía jurídica de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo? 4. ¿Qué funciones tiene la Organización Internacional del Trabajo? 5. ¿Cómo distinguir los elementos de los Apartados A y B del artículo 123 Constitucional? 6. ¿Cuál es el contenido temático de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado? 7. ¿Cuáles son los principios fundamentales del Derecho Laboral Burocrático? 8. ¿En qué Ley y cómo se regula el régimen jurídico de los trabajadores de la banca gubernamental? 9. ¿Qué derechos fundamentales se protegen en el Derecho Laboral Burocrático?
Introducción	<p>Se recomienda al alumnado que se aprendan los derechos y obligaciones, así como los principios enmarcados en el Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el entendido de que al haber cursado ya la asignatura de Derecho Laboral, ya tienen fresco el contenido del Apartado A de dicho precepto legal. Ello les permitirá relacionar estos temas con los subsiguientes de las diferentes unidades de esta guía.</p> <p>Como sabemos, nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no solamente establece el funcionamiento y organización de los Poderes Políticos, sino que además prevé la actividad de Instituciones autónomas como el Instituto Nacional Electoral, la Fiscalía General de la República, el Instituto Federal de Telecomunicaciones, el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, el Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, el Tribunal Federal Electoral, y recientemente el</p>

	<p>Organismo Descentralizado de Conciliación que prevé la fracción XX del Apartado A del artículo 123 Constitucional (D.O.F. 24/02/2017), entre otros, casi todos ellos cuentan con su propia legislación para dirimir los problemas laborales que se susciten con sus empleados.</p> <p>Sin embargo, el artículo 123 constitucional regula primigeniamente, tres esquemas normativos: en su Apartado A y en su Ley secundaria, la Ley Federal del Trabajo (LFT) se extiende al universo de los trabajadores de los empleadores de los sectores privado y social, aunque es extensivo, como se precisó en la unidad previa, a las relaciones laborales en las que el patrón es un organismo público descentralizado. El segundo esquema se origina en su Apartado B y en su legislación secundaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), con el régimen laboral burocrático de los trabajadores de base, que reglamenta las relaciones laborales en los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial federales, así como en las alcaldías y en el Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Ciudad de México. Finalmente, la fracción XIII bis del Apartado B y su legislación reglamentaria, especifican la regulación de los vínculos laborales en la banca pública.</p> <p>El Derecho Laboral Burocrático también queda enlazado con la frontera del Derecho Administrativo, cuando se trata de responsabilidad administrativa de los servidores públicos, cuyo régimen Constitucional está previsto en los artículos 108, 109 y 127, en razón de que toda sanción administrativa, derivada de un procedimiento administrativo, y puede acarrear como sanción la afectación de uno o más derechos laborales del servidor público.</p> <p>Como se observó en la Unidad 1, la facultad para legislar en materia de trabajo bajo el Apartado A del artículo 123 Constitucional, corresponde al Congreso de la Unión, acorde a las fracciones X y XI, del artículo 73 constitucional, con excepción de lo referente a los nexos laborales entre los gobiernos estatales y municipales con sus trabajadores contemplados en el artículo 115, fracción VIII, y el artículo 116, fracción VI, que competen a las legislaturas de los estados.</p>
Objetivo:	<p>El alumnado analizará las normas Constitucionales del Trabajo Federal.</p> <p>Objetivo ideal para esta unidad en la guía de estudio.</p> <p>Al concluir el estudio de esta unidad, el alumno podrá: Identificar y comprender los derechos sustantivos de los trabajadores al servicio del Estado, en su base constitucional y reglamentaria. Entender las diferencias del Apartado A y B del artículo 123 Constitucional, a fin de distinguir la simbiosis del Derecho Laboral Burocrático y el Derecho Laboral.</p>

Desarrollo de contenidos	<p>El Derecho Laboral Burocrático tiene su base Constitucional en el Apartado B del artículo 123, que regula, entre otros derechos: el de libertad de trabajo; igualdad laboral; seguridad salarial; habitación; jornada máxima; descanso semanal; vacaciones periódicas; escalafón; protección a mujeres; capacitación; seguridad social; libre asociación; huelga y jurisdicción laboral. En este precepto Constitucional encontramos también la distinción entre el derecho individual y el derecho colectivo (derecho de sindicación exclusivo para los trabajadores de base).</p> <p>Aunque el Apartado B del artículo 123 Constitucional, no individualiza la clasificación de los trabajadores del Estado, encontramos a los de base y de confianza, en donde a estos últimos, a pesar de que la doctrina y jurisprudencia lo consideran indebidamente ser de libre remoción, a algunas dependencias del Ejecutivo Federal se les ha permitido acceder al Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal.</p> <p>Pero además, dicho Apartado B en su fracción XIII, mantiene un régimen de exclusión para los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, debido a que cada ley orgánica de las Dependencias del Ejecutivo Federal o local, conforme a la Constitución, debe regular sus propias relaciones laborales y establecer los derechos que tenga ese tipo de trabajadores; sin embargo, la reinstalación está prohibida para los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, situación que también aplica para los trabajadores de confianza, por ser de libre remoción.</p> <p>De igual forma, la fracción XIII Bis del Apartado B, protege a los trabajadores del sistema financiero gubernamental, mediante su Ley reglamentaria, denominada Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p>Ahora bien, reiteramos que dentro del contexto del artículo 123 Constitucional, existen los Apartados A y B. El primero, regula relaciones entre patrón como persona física o moral, los trabajadores y el posible sindicato, así como la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) para dirimir sus controversias de carácter federal en las materias previstas en la fracción XXI del precepto constitucional citado y del artículo 527 de la LFT. El segundo Apartado B, reglamenta las relaciones entre los trabajadores de los tres Poderes de la Unión con el Estado, creando el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA) para dirimir sus controversias.</p> <p>Precisamente la LFTSE, es la legislación reglamentaria del Apartado B, la cual está conformada por 10 Títulos, de los que se pueden destacar los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares; el sistema escalafonario; Condiciones Generales de</p>
---------------------------------	---

Trabajo; Organización sindical; riesgos profesionales y enfermedades no profesionales; el TFCA, entre otros.

La legislación burocrática la podemos analizar desde tres niveles, a saber: el federal, el estatal y el municipal. A nivel federal como ya se dijo se encuentra la LFTSE, pero también encontramos aquella normatividad que regula las relaciones entre los trabajadores del Poder Judicial y el Legislativo, además de la legislación especial de todos aquellos organismos autónomos enmarcados en la Constitución Federal, o los grupos de trabajadores excluidos por la fracción XIII del Apartado B del artículo 123 Constitucional. A nivel local las Legislaturas de los Estados expiden su propia ley burocrática, para regular las relaciones entre el Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y los Municipios hacen lo conducente con base en el artículo 115 Constitucional.

Así, en el Derecho Laboral Burocrático encontramos algunos principios que se contemplan primigeniamente en el Derecho Laboral, pero que solamente son aplicables a los trabajadores de base, como el de igualdad, libertad en el empleo, estabilidad en el empleo, aplicación de la norma más favorable para el trabajador, suplencia de la queja e irrenunciabilidad de derechos, en donde este último principio se encuentra regulado en el artículo 10 de la LFTSE, el cual vela porque los mismos no sean objeto de transacción o de extinción, más sí pueden ser sujetos de conciliación.

Para el caso de los trabajadores de confianza, de acuerdo a la interpretación de diversas jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de la fracción XIV del Apartado B del artículo 123 Constitucional, consideran que solamente gozan de los derechos de protección al salario (que incluye aguinaldo, prima vacacional y 20 días de vacaciones) y los de seguridad social, por lo que no opera la estabilidad en el empleo, salvo que estén inmersos en el denominado Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal. Por ello, en caso de despido injustificado los trabajadores de confianza, tampoco tienen derecho a los salarios caídos (vencidos).

Aquí cabría preguntarnos ¿qué pasaría con un empleado de confianza honrado como los sigue habiendo, que lleva 20 años en el Gobierno federal o local? cuando sin razón alguna simplemente es cesado y ni siquiera le dan las gracias, ¿Dónde quedarían sus derechos laborales? ¿El derecho de antigüedad o una posible indemnización constitucional? ¿Así se protegen los derechos humanos de los trabajadores de confianza?

Con la entrada en vigor de la reforma al artículo 1º Constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, los tratados internacionales en materia de derechos humanos signados por el Estado Mexicano, se encuentran al nivel Constitucional, por lo cual resulta relevante conocer a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que en el año 1946 se convirtió en el

primer organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que reúne a gobiernos, patrones y trabajadores de todos los Estados miembros para establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas, promoviendo el trabajo decente de todas las mujeres y hombres. La OIT tiene una estructura tripartita, compuesta por los gobiernos, los representantes de los patrones y de los trabajadores de cada uno de los Estados miembros.

El Estado Mexicano se incorporó a la OIT, el 12 de septiembre de 1931, y durante su ingreso solamente ha ratificado 78 convenios, de los cuales pudieran ser aplicables para el Derecho Laboral Burocrático (por analogía) los convenios C087 y C098, sobre libertad sindical y derecho de sindicación, derivado de que en esencia se dirigen al Derecho Laboral del Apartado A del artículo 123 Constitucional, lo cual podría significar que dichos convenios por regular derechos humanos como la libertad sindical, pudieran estar al mismo nivel jerárquico que nuestra Carta Magna. El Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, de la OIT que efectivamente protege los derechos de sindicación del sector público, desafortunadamente no fue ratificado por el Estado Mexicano, situación que debería subsanarse sin interés político alguno, salvo el bienestar de la libertad sindical de ambos apartados del artículo 123 Constitucional.

Dentro de los órganos internos de la OIT, encontramos a la Conferencia Internacional, que se reúne anualmente; el Consejo de Administración que se reúne tres veces al año, es decir, de forma cuatrimestral y la oficina internacional del trabajo. Las normas internacionales que suele expedir la OIT son los convenios, recomendaciones y resoluciones, en donde los primeros tienen la equivalencia de un tratado internacional, porque son ratificados por los Estados miembros y porque la OIT mantiene un sistema de control y seguimiento para el cumplimiento de dichos convenios.

CUADRO COMPARATIVO DE LOS APARTADOS A Y B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

CONCEPTO	"A"	"B"
Jornada laboral máxima	8 horas	8 horas (sóo aplica para los trabajadores de base)
Trabajo nocturno	7 horas	7 horas
Cuidados a menores de 16 años	Se prohíben: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las 10 de la noche	Regula de forma similar.
Cuidado a los menores de 15 años	Queda prohibida su contratación.	No regula, pero supletoriamente aplica de similar manera.
Jornada de trabajo para mayores de 15 años pero menores de 16.	Cuando mucho 6 horas.	No regula pero supletoriamente aplica de similar manera.
Días laborables	6 con un día de descanso cuando menos	6 con un día de descanso cuando menos

CUADRO COMPARATIVO DE LOS APARTADOS A Y B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

CONCEPTO	"A"	"B"
Descanso para mujeres embarazadas	6 semanas antes y 6 después de la gestación (Total de 3 meses). En el período de lactancia tienen 2 descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos	1 mes antes del parto y 2 meses después de la gestación (Total de 3 meses). En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.
Vacaciones	Se comienza con 6 días de descanso, a partir de que el trabajador cuenta con una antigüedad mínima de un año. Después del 4º año, el período de vacaciones aumenta en 2 días por cada 5 de servicios.	Cuando menos 20 días por año, que se cubren en dos periodos de 10 días cada uno.
Horas extras	Se pagan dobles y no pueden exceder de 3 por día, ni 3 veces consecutivas. Los menores de 16 años no son sujetos de horas extras.	No regula, pero supletoriamente aplican estos beneficios para los trabajadores de base. Los de confianza cuentan con este derecho.

CUADRO COMPARATIVO DE LOS APARTADOS A Y B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

CONCEPTO	"A"	"B"
Derecho para coaligarse	Para los obreros como los empresarios pueden formar sindicatos, asociaciones profesionales	Los trabajadores de base son los únicos facultados para hacer efectivo el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes.
Derecho a la huelga	Es reconocido para los trabajadores de base, siempre y cuando se promueva ante la Junta Federal (o local) de Conciliación y Arbitraje.	Es reconocido para los trabajadores de base, siempre y cuando sea reconocida como legal por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
Órgano jurisdiccional que dirime sus controversias	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (o local), formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno	Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o el que la Entidad Federativa decida.
Despido injustificado	Reinstalación o indemnización con el importe de 3 meses de salario, además de las prestaciones que le resulten favorables al trabajador, cuando éste sea de base, pero si fuera de confianza no procede la indemnización ni la reinstalación.	Los trabajadores de base gozan del mismo derecho de reinstalación o de indemnización, al igual que los trabajadores de confianza del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal. Los de confianza de libre remoción carecen de este derecho.

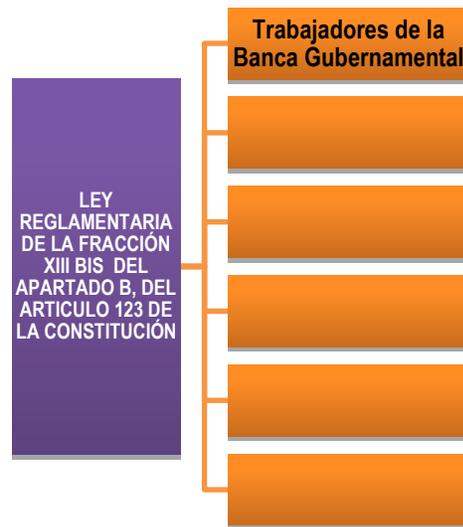
Bibliografía sugerida por el autor de la guía

Meléndez George,

Actividad de aprendizaje 1. Normas constitucionales del trabajo

1. Con base en la lectura de los Apartados A y B del artículo 123 Constitucional, revise el cuadro comparativo previo, y en el caso

<p>León Magno, <i>Derecho Burocrático Incertidumbre Jurídica</i>, Porrúa, México, 2011, pp. 15-85.</p> <p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917. Acceso digital en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm [Consultada el 2 de marzo de 2023]</p> <p>Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1983. Acceso digital en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/203_310721.pdf [Consultada el 2 de marzo de 2023]</p>	<p>de que falten algunos derechos no contemplados, amplíe dicho cuadro.</p> <p>2. Con base en la lectura de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, elabore un cuadro sinóptico (o mapa conceptual) de los elementos más destacados para los trabajadores de la banca gubernamental, tomando como base el cuadro comparativo expuesto previamente.</p> <p>3. Revise acuciosamente la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y elabore un cuadro sinóptico del contenido de los 10 Títulos que contiene la Ley.</p> <p>Objetivo: El alumnado comprenderá los derechos y obligaciones que el Constituyente Permanente consideró importante para la clase trabajadora al servicio de la función pública en el Apartado B del artículo 123 de la Constitución General.</p> <p>Instrucciones:</p> <p>1. Para el primer punto, el estudiantado debe leer a conciencia ambos apartados, en la inteligencia que ya cursó la asignatura de Derecho Laboral, y por lo mismo tendrá más claridad para reconocer cada derecho, a fin de revisar el cuadro de la Unidad y ver si le falta algún derecho.</p> <table border="1" data-bbox="527 1096 1393 1402"> <thead> <tr> <th>CONCEPTO</th> <th>APARTADO "A"</th> <th>APARTADO "B"</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> <p>2. Para el segundo punto, el alumno puede fácilmente identificar los capítulos de los que consta la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución, para comenzar con un cuadro similar al siguiente:</p> <p>Ley { <ul style="list-style-type: none"> Tipo de trabajadores (sus características) Ley supletoria y el órgano para dirimir las controversias Derechos de las partes (prestaciones económicas) Obligaciones de las partes Órgano jurisdiccional para dirimir controversias Derecho colectivo </p>	CONCEPTO	APARTADO "A"	APARTADO "B"												
CONCEPTO	APARTADO "A"	APARTADO "B"														

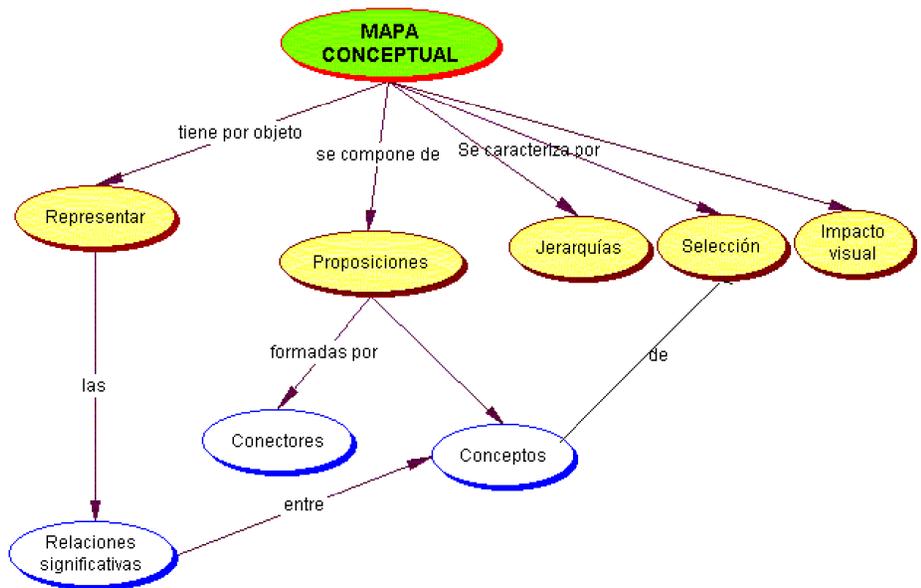


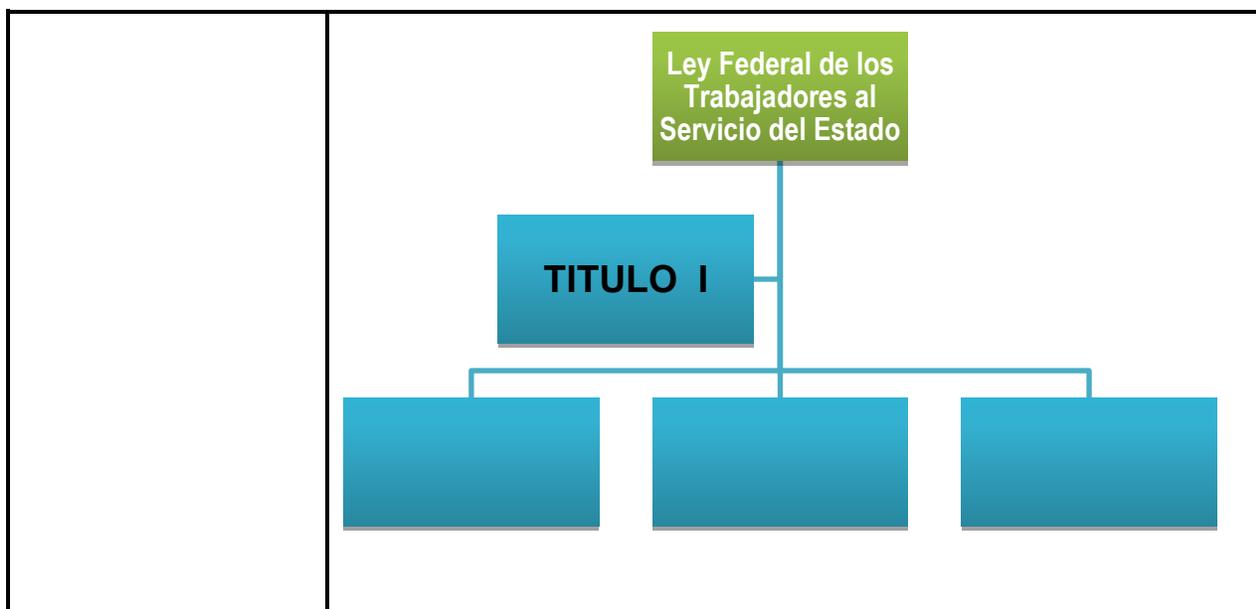
O bien si lo prefiere el alumnado puede llevar a cabo un mapa conceptual mejorando el que se propone a continuación:





3. Para el punto 3, el estudiantado buscará realizar el mismo ejercicio para la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Ejemplo:





Autoevaluación

Circule el inciso correcto a la pregunta planteada:

1. ¿Qué diferencia básica existe entre los trabajadores del Apartado A y los trabajadores del Apartado B, ambos del artículo 123 de la CPEUM?

- | | | |
|-----------------|---|---|
| a) Son iguales. | b) Son contratados mediante nombramiento o incluidos en la lista de raya, por lo que la naturaleza de los sujetos de la relación es completamente distinta. | c) Son contratados mediante contrato, bajo la calidad de confianza o de base. |
|-----------------|---|---|

2. La fracción XIV del Apartado B del artículo 123 Constitucional ¿Qué derechos contempla para el trabajador de confianza?

- | | | |
|-----------------------------------|--|--|
| a) Los ascensos y escalafonarios. | b) El de reinstalación o Indemnización Constitucional. | c) Protección al salario y de la seguridad social. |
|-----------------------------------|--|--|

3. ¿En qué fracción del Apartado B del artículo 123 Constitucional, se contempla la creación de una Ley Reglamentaria para los empleados de la banca gubernamental?

- | | | |
|--------------|----------|-------|
| a) XIII Bis. | b) XIII. | c) X. |
|--------------|----------|-------|

4. La fracción XII del Apartado B del artículo 123 Constitucional regula la creación de un órgano jurisdiccional para que los trabajadores del Estado diriman sus controversias. ¿Diga cómo se llama?

- | | | |
|--|---|---|
| a) Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. | b) Junta Local de Conciliación y Arbitraje. | c) Tribunal Federal de Justicia Administrativa. |
|--|---|---|

5. ¿En qué fracción del Apartado B del artículo 123 Constitucional, se regulan los derechos de la seguridad social de los empleados de Gobierno?

- | | | |
|--------|-------|--------|
| a) IX. | b) X. | c) XI. |
|--------|-------|--------|

6. ¿Qué servidores públicos se rigen por sus propias leyes, conforme a la fracción XIII del artículo 123 Apartado B de la CPEUM?

- a) Trabajadores del Servicio Profesional de Carrera, IMSS e ISSSTE. b) Trabajadores de Universidades y Fideicomisos Públicos. c) Trabajadores del Servicio Exterior Mexicano, miembros del Ejército y Armada Nacional, y miembros de las instituciones policiales.

7. ¿Qué autoridad se encuentra facultada para legislar en materia laboral burocrática?

- a) El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados. b) Únicamente el Congreso de la Unión. c) El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

8. ¿Qué autoridad se encuentra facultada para legislar en materia Laboral del Apartado A del artículo 123 Constitucional?

- a) Exclusivamente la Cámara de Senadores. b) El Congreso de la Unión. c) El Ejecutivo Federal.

9. ¿Qué legislación es la reglamentaria del Apartado B del artículo 123 de la CPEUM?

- a) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. b) Ley General del Trabajo. c) Ley Federal del Trabajo.

10. ¿Cuál es la condición que establece la fracción IV del Apartado B del artículo 123 Constitucional para que los salarios de los trabajadores del Estado no sean disminuidos arbitrariamente?

- a) Que sea fijado por la Auditoría Superior de la Federación. b) Que sean fijados en el Presupuesto de Egresos de la Federación que se trate, y que sea proporcional a sus responsabilidades. c) Que sea fijado en las Condiciones Generales de Trabajo mediante un tabulador anual.

Preguntas frecuentes

¿A que se denomina prestaciones de ley, en el Derecho Laboral Burocrático?

Son el conjunto de derechos mínimos que recibe el empleado de base del Gobierno-Patrón, a cambio de sus servicios y que se resumen en un salario quincenal, derecho a vacaciones anuales (con el pago de una prima económica), aguinaldo anual, seguridad social (casi siempre ISSSTE), que incluye el pago de un fondo de vivienda (FOVISSSTE) y el sistema de ahorro para el retiro (SAR). A los trabajadores de confianza, además de los ya referidos, se les otorga el pago de un bono anual.

¿Cuál es el conjunto de normas jurídicas constitucionales que regulan el Derecho Laboral Burocrático?

El artículo 1, 3, 5, 123 Apartado B, 108 a 114, 115 fracción VIII, 116 fracción VI, 124, 127 y 133.

¿Cuántas Leyes reglamentarias tiene el artículo 123 Constitucional?

Son tres, en el Apartado A se encuentra la Ley Federal del Trabajo, del Apartado B son la Ley

Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

¿Cuántas leyes locales en materia laboral burocrática existen en la República Mexicana?

31 y próximamente la de la Ciudad de México.

¿Cuántos Organismos jurisdiccionales de conciliación y arbitraje que dirimen los conflictos de los empleados de los tres niveles de Gobierno existen en la República Mexicana?

A nivel Federal se encuentra el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, mientras que a nivel de las entidades federativas hay 32 Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, 31 Tribunales Laborales Burocráticos y próximamente el de la Ciudad de México.

Para saber más

Se recomienda al alumnado que sea proactivo para investigar por su cuenta, en los siguientes enlaces de internet, relacionados con el Derecho Laboral Burocrático:

Página electrónica de la Organización Internacional del Trabajo.

Acceso digital en:

<https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/labour-law/lang--es/index.htm>

[Consultado el 2 de marzo de 2023]

Ratificaciones de México.

Acceso digital en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764

[Consultado el 2 de marzo de 2023]

Revista digital:

Molina Martínez, Sergio Javier, Un nuevo modelo de justicia en materia laboral, El reto para el Poder Judicial Federal, Instituto de la Judicatura Federal, Número 46, México, 2018, pp. 1-21.

Acceso digital en:

https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/infografias/Nuevo_Modelo_Justicia_Materia_Laboral.pdf

[Consultado el 3 de marzo de 2023]

Ricord, Humberto E., El derecho burocrático mexicano, Materias que lo integran, México, Boletín de Derecho comparado del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2003.

Acceso digital en:

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/893/1153>

[Consultada el 2 de marzo de 2023]

Ríos Vázquez, Rodolfo R., Los Trabajadores al Servicio del Estado, México, Revista del Consejo de la Judicatura Federal, Número 8, 2001.

Acceso digital en:

https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/publicaciones/revista/8/8_12.pdf
[Consultado el 2 de marzo de 2023]

Glosario

Listado de conceptos clave y su definición.

EMPLEADO DE GOBIERNO-PATRÓN.- Persona física que mediante un nombramiento realiza funciones encaminadas al cumplimiento de los objetivos del organismo público de que se trate, y a cambio recibe una remuneración quincenal. También se les conoce como trabajadores del Estado.

IGUALDAD LABORAL.- Es el derecho del empleado de Gobierno-Patrón, para que siempre sea considerado su trabajo de igual manera que otros similares, en proporción a un salario igual, sin tener en cuenta el sexo.

JORNADA LABORAL BUROCRÁTICA.- Es el tiempo durante el cual el empleado de Gobierno se encuentra a disposición del Patrón para prestar sus servicios, generalmente lo hace seis días a la semana con uno de descanso y en el caso de los trabajadores de base durante 8 horas diarias, y para los de confianza es un horario completo.

LEGISLACIÓN BUROCRÁTICA.- Conjunto de normas que a pesar de que se encuentran en distintas legislaciones, tienen como propósito regular las relaciones jurídicas de naturaleza laboral, el Gobierno-Patrón y sus empleados.

SERVIDOR PÚBLICO.- persona física que presta sus servicios personales para el Gobierno Patrón, mediante un nombramiento o su inclusión en la lista de raya, a cambio de un salario y que generalmente tiene sus funciones definidas en la Ley.

VACACIONES.- Tiempo que concede el Apartado B del artículo 123 Constitucional, para que el empleado de Gobierno-Patrón descanse durante el año al menos 20 días, los que generalmente se otorgan en dos periodos semestrales, cada uno equivalente a 10 días hábiles.

Unidad 3. Distinción entre el Derecho del Trabajo Burocrático y el Derecho Administrativo	
Evaluación diagnóstica	<p>El alumnado deberá entender las diferencias básicas entre el Derecho del Trabajo Burocrático y el Derecho Administrativo, por lo que tomando en consideración que ya cursó la asignatura de Derecho Administrativo, habrá de realizarse las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué es el Derecho Administrativo? 2. ¿Cuál es la característica primordial del Derecho Administrativo? 3. ¿Conoce los elementos del acto administrativo? 4. ¿Conoce la Ley General de Responsabilidades Administrativas? 5. ¿Sabe las implicaciones de una responsabilidad administrativa? 6. ¿Sabe el tipo de sanciones que le son aplicables a las conductas de los servidores públicos? 8. ¿Conoce el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal? 9. ¿Conoce el Servicio Civil de Carrera en el Poder Legislativo? 10. ¿Ha escuchado hablar de la Carrera en el Ejército Mexicano, Armada de México y Fuerza Aérea?
Introducción	<p>Si recordamos el concepto de Derecho Administrativo, lo entendemos como el sistema de normas jurídicas que regulan la actividad pública del Estado (con <i>imperium</i>) y sus Instituciones, que se traduce en actos materiales y formales para la prestación de un servicio público, desplegados por individuos que tienen el carácter de autoridad. La naturaleza de las normas administrativas es que son de orden público y observancia general. La interpretación de las normas jurídicas si recordamos, tenemos: a) gramatical o literal; b) sistemática; c) histórica; d) teleológica; e) analógica o extensiva; f) estricta o taxativa. Las normas de derecho administrativo deben interpretarse en sentido estricto y gramatical, toda vez que los servidores públicos deben estar facultados expresamente a lo que disponga la norma jurídica.</p> <p>Para entender mejor el Derecho Administrativo es el encargado de explicar las funciones de cada parte del Gobierno en sus tres poderes políticos, Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y hoy en día sus órganos constitucionales autónomos, para funcionar frente a los particulares, toda vez que los fines del Estado se dirigen a la supervivencia de sí mismo, mediante la prestación de servicios públicos, el desarrollo democrático, la paz pública y la estabilidad macroeconómica, entre otros.</p> <p>Por otro lado, para que funcione el Gobierno, éste debe emitir actos en calidad de autoridad (actos coercitivos) hacia el particular</p>

	<p>(gobernado). Por ello, la Ley Federal del Procedimiento Administrativo señala algunos elementos del acto administrativo (actuar del Gobierno), tales como: legitimación, objeto, formalidad, fundamentación y motivación, libre de error, dolo o violencia y que se establezca el Titular que emite el acto.</p> <p>El Derecho Laboral Burocrático en cambio, es el sistema de normas jurídicas que regulan el funcionamiento interno del Estado, a través de sus diferentes oficinas públicas a las que comúnmente llamamos oficinas de gobierno; en ellas hay individuos que independientemente del cargo que ocupen llevan una calidad especial de trabajadores al servicio de la función pública por contar con un nombramiento y un sueldo pagado por el Erario Público, que internamente desarrolla procesos de planeación, organización, administración, control y fiscalización, entre otros, que permiten que ese mundo abstracto del Estado o del Gobierno, tenga individuos con derechos y obligaciones laborales, derivado de que hay una relación de trabajo con el Gobierno-Patrón.</p>
Objetivo	<p>El alumnado comparará los elementos de Derecho Laboral Burocrático para poder diferenciarlo del Derecho Administrativo.</p> <p>Objetivo ideal para esta unidad en la guía de estudio.</p> <p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá: Identificar los elementos que distinguen al Derecho Laboral Burocrático del Administrativo, incluyendo los órganos jurisdiccionales que intervienen en el desarrollo de cada materia.</p>
Desarrollo de contenidos	<p>En la distinción entre Derecho Laboral Burocrático y Administrativo, encontramos que en el primero existen actos entre un patrón y su empleado y en el segundo hay actos de autoridad entre el funcionario público y los particulares. Dicho en otras palabras, los mismos individuos que pertenecen al Gobierno tienen una doble actuación: como autoridad y como patrón. Por ejemplo, el Secretario de Estado es el subordinado del Ejecutivo Federal y cuando recibe órdenes de aquél, realiza acciones de naturaleza laboral burocrática, pero esas mismas decisiones repercutirán para el funcionamiento de la Dependencia de que se trate y entonces los actos que surtan efectos hacia con los particulares tendrán calidad de administrativos.</p> <p>Pero cuidado, si en este mismo ejemplo cualquier trabajador del Gobierno de que se trate, comete algún acto (conducta indebida) en contra de los particulares o de sus subordinados, que conduzca a una responsabilidad administrativa, y se le inicia un procedimiento del que resulte sanción administrativa puede incluso ser destituido de su trabajo y con ello cesar la relación laboral.</p> <p>De ahí que ambas ramas, tanto el Derecho Laboral Burocrático como el Administrativo se encuentren íntimamente relacionados, sin que</p>

pierdan su autonomía y por ello también en estas situaciones de responsabilidad administrativa se pueden ver involucrados los órganos internos de control y el Tribunal Federal de Justicia Administrativa.

El término “responsabilidad”, tiene su origen etimológico en el latín *responderé* que significa: responder. En nuestro derecho administrativo la responsabilidad administrativa presupone un deber del servidor público para realizar sus funciones bajo ciertos principios como el de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia. Por ello, la Ley General de Responsabilidades Administrativas es la directriz para la Federación y las Entidades Federativas.

Sin embargo, es nuestra propia Carta Magna, que a través del Título IV, denominado “*De las Responsabilidades de los Servidores Públicos, Particulares Vinculados con Faltas Administrativas Graves o Hechos de Corrupción, y Patrimonial del Estado*” (véanse los artículos 108 a 113), establece los sujetos a quienes se denomina como servidores públicos, tales como: “*a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial de la Federación, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión o en la Administración Pública Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones*”. De esta forma, un servidor puede ser sujeto de responsabilidad penal, civil o administrativa en el desempeño de su encargo.

Existen a nivel local otros servidores públicos, pero el énfasis para saber quién ostenta la calidad de servidor público se encuentra en desempeñar un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza con cargo al Erario Público. En este mismo Título IV de la Constitución se crea el Sistema Nacional Anticorrupción como la instancia de coordinación entre las autoridades de todos los órdenes de gobierno competentes en la prevención, detección y sanción de responsabilidades administrativas y hechos de corrupción (evolución patrimonial), así como en la fiscalización y control de recursos públicos; además, mediante la Ley General de Responsabilidades Administrativas, establece las faltas administrativas graves y no graves de los Servidores Públicos, las sanciones aplicables a las mismas, así como los procedimientos para su aplicación y las facultades de las autoridades competentes para sancionar.

Consecuentemente, todas las sanciones que se impugnan por los servidores públicos que sean sancionados, pueden hacer uso del recurso de revisión ante la autoridad administrativa que emite la sanción o del juicio de nulidad que establecen las leyes secundarias,

ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa, o según el caso, ante los Tribunales de Justicia Administrativa de los Estados federados.

Por otro lado, en la CPEUM se establecen diversos tipos de servicio civil de carrera, tales como:

- a) Servicio profesional docente (párrafo séptimo del artículo 3 y 73, fracción XXV);
- b) Servicio de carrera para los defensores públicos (párrafo octavo del artículo 17);
- c) Servicio Profesional Electoral Nacional (artículo 41, fracción V, Apartado D);
- d) Servicio de Carrera del Poder Judicial Federal (párrafo tercero del artículo 97).

Relacionado con el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, éste se encuentra regulado por la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (LSPCAP), en donde se establece 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. La LSPCAP permite un porcentaje de servidores públicos de libre designación (Gabinete de Apoyo) y mantiene a los trabajadores de base y ambos pueden ingresar al sistema.

Este servicio civil depende del Ejecutivo Federal, pero se controla por la Secretaría de la Función Pública. Los servidores públicos de carrera se clasifican en servidores públicos eventuales y titulares. El servidor público de carrera ingresa al Sistema a través de un concurso de selección y sólo puede ser nombrado y removido en los casos y bajo los procedimientos previstos por esta la LSPCAPF.

La citada LSPCAPF establece en su artículo 8, que están excluidos de su régimen: la Presidencia de la República, la Secretaría de Relaciones Exteriores, los rangos de Secretarios de Despacho, Jefes de Departamento Administrativo, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Jefe o Titular de Unidad y cargos homólogos; los miembros de las Fuerzas Armadas, del sistema de seguridad pública y seguridad nacional, del Servicio Exterior Mexicano y asimilado a éste; personal docente de los modelos de educación preescolar, básica, media superior y superior; de las ramas médica, paramédica y grupos afines, los gabinetes de apoyo, así como aquellos que estén asimilados a un sistema legal de servicio civil de carrera; y los que presten sus servicios mediante contrato, sujetos al pago por honorarios en las dependencias.

Por otro lado, en cuanto a la Carrera Judicial en el Poder Judicial de la Federación, el artículo 97 de la Constitución establece que los Magistrados de Circuito y los Jueces de Distrito sean nombrados y adscritos por el Consejo de la Judicatura Federal, con base en

exámenes de aptitud. Durán 6 años en el ejercicio de su encargo, al término de los cuales, si fueran ratificados continúan en sus funciones hasta su jubilación. De ahí que se publiciten concursos de oposición casi siempre cerrados (uno que otro abierto) por el Instituto de la Judicatura Federal, para ocupar distintos cargos del Poder Judicial.

Cabe mencionar que la fracción XII, párrafo segundo del Apartado B del artículo 123 de la Constitución, se señala que *“los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última”*. Ello quiere decir que los conflictos laborales son resueltos por el propio Poder Judicial Federal, por lo cual no hay necesidad de litigar los asuntos en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Asimismo, el artículo 152 de la LFTSE señala que *“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”*. Para ello se constituye una comisión substanciadora única conformada por un representante del Pleno de la SCJN, un representante del sindicato y un tercero ajeno que ambas partes designan. Es importante mencionar que en el Poder Judicial Federal y en las Entidades Federativas, para los Jueces y Magistrados, sí opera principio judicial de estabilidad en el cargo que se tutela en los artículos 94 y 116 fracción III de la Constitución General, ello derivado de los nombramientos que suelen tener durante su encargo que suele ser por más de 10 años, salvo que exista una causa justificada para su remoción.

Por cuanto hace al Servicio Civil de Carrera en el Poder Legislativo, la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, en sus artículos 47 y 55 regula la creación de la Unidad de Capacitación y Formación Permanente en la Cámara de Diputados y en el artículo 114, el Centro de Capacitación y Formación Permanente en la Cámara de Senadores, áreas que son las encargadas de conservar un cuerpo técnico responsable de resguardar y dar seguimiento a todos los asuntos pendientes de las comisiones, una vez que se incorporarán los nuevos legisladores.

Para ello existen también diversos lineamientos y Estatutos (por ambas Cámaras) del Servicio Civil de Carrera del Poder Legislativo, para operar el Programa de Capacitación y Formación Permanente, en los que se establecen criterios de ingreso, ascenso capacitación y permanencia de los servidores públicos de carrera titulares o provisionales.

Ambas Cámaras del Poder Legislativo Federal, están efectuando convocatorias públicas abiertas para ingresar en diversos puestos que van requiriendo, por lo cual gradualmente se ha venido mejorando Legislatura tras Legislatura.

Finalmente, por cuanto hace al sistema de Carrera en el Ejército Mexicano, Armada de México y Fuerza Aérea, la Secretaría de la Defensa Nacional cuenta con diversas Escuelas y Colegios en los cuales los particulares cumplen ciertos requisitos para presentar exámenes de admisión y comenzar una carrera técnica o profesional. Ya posteriormente una vez terminada dicha carrera, comienza la relación laboral en donde la subordinación y cadena de mando son una característica que imprime la disciplina militar (obediencia).

De esta forma la relación laboral en las Fuerzas Armadas permite que existan correctivos disciplinarios, tales como: amonestación, arresto y cambio de cuerpo o dependencia, entre otros. Asimismo, el artículo 13 Constitucional permite el fuero de guerra para que tengan sus propios tribunales, por lo que para el caso de que los propios miembros del Ejército y Fuerzas Armadas quieran impugnar este tipo de sanciones, cuentan con Tribunales Militares que investigan las faltas contra la disciplina militar y los delitos cometidos por sus miembros.



Bibliografía sugerida por el autor de la guía

Alpuche Marrufo, José Atanacio, *Trabajadores Burocratas de Confianza y el Derecho de Sindicato*, México, Porrúa, 2014, pp. 74-140.

Actividad de aprendizaje 1. Distinción entre el Derecho del Trabajo Burocrático y el Derecho Administrativo

1. Con base en Ley General de Responsabilidades Administrativas, elabore un mapa conceptual para distinguir las faltas no graves de las faltas graves, en donde se acompañe el procedimiento que sigue la ley para la investigación de las conductas.
2. Con base en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, elabore un cuadro sinóptico en donde se identifiquen los derechos que dicha Ley, concede a los trabajadores de confianza.

Martínez Morales, Rafael I., *Diccionario de Derecho Administrativo y Burocrático*, México, Oxford University Press, 2008, p. 579.

Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos Nuevo régimen de aplicación, Cámara de Diputados, Junio 2018.

Acceso digital en: http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SAPI-ISS-10-18_22jun18.pdf [Consultada el 2 de marzo de 2023]

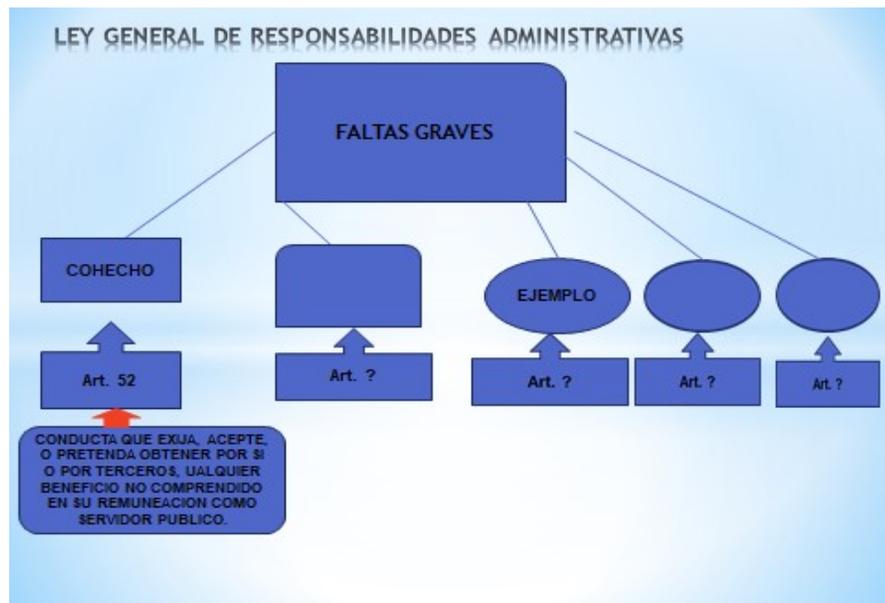
Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, 2016. Acceso digital en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOTFJA.pdf> [Consultado el 2 de marzo de 2020]

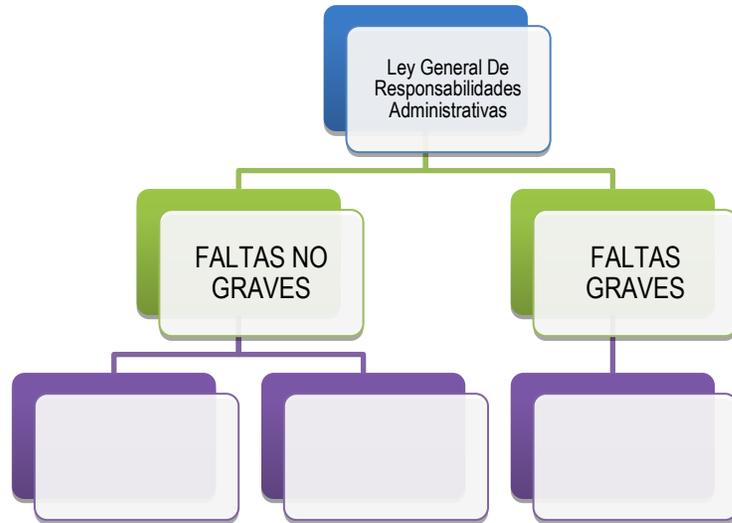
Reglamento interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Acceso digital en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/orma/reglamento/reg038_21dic20.pdf [Consultado el 2 de marzo de 2023]

Objetivo: El alumnado comprenderá cómo nace una responsabilidad administrativa, distinguiéndose del conflicto de naturaleza burocrática, y encontrar los enlaces de uno y otro cuando las sanciones son la remoción o la suspensión de sus funciones.

Instrucciones:

1. Para el primer punto el estudiantado tendrá que buscar las faltas administrativas no graves de las graves en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, esquematizándolas con capacidad de síntesis, en un mapa conceptual de su gusto, del cual pueden perfeccionar el siguiente:





Para el segundo punto el alumnado ya cuenta con actividades del aprendizaje referenciadas en anteriores Unidades para elaborar el mapa conceptual de los derechos de los trabajadores de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.



Autoevaluación

Circule el inciso correcto a la pregunta planteada:

1. ¿Una de las diferencias entre el Derecho Administrativo y el Derecho Laboral Burocrático, radica en que?

- | | | |
|---|--|---|
| a) El primero es procesal y el segundo es sustantivo. | b) El primero regula los actos de autoridad con particulares, y el segundo los actos de Estado-Patrón y sus empleados. | c) El primero tiene como fuente la CPEUM y el segundo los tratados internacionales. |
|---|--|---|

2. ¿Cuál es una de las formalidades principales para que un empleado de Gobierno conozca la información de que se encuentra inmerso en un procedimiento de responsabilidad administrativa?

- | | | |
|--|---|--|
| a) Cuando el Órgano Interno de Control le notifica personalmente que ha iniciado un expediente en su contra. | b) Cuando su jefe inmediato le inicia un acta administrativa. | c) Cuando se le da vista al Órgano Interno de Control. |
|--|---|--|

3. ¿A qué organismos de los Poderes de la Unión, regula la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal?

- | | | |
|---------------------------------|-------------------------------------|--|
| a) Organismos Descentralizados. | b) Empresas Productivas del Estado. | c) Dependencias del Ejecutivo Federal. |
|---------------------------------|-------------------------------------|--|

4. ¿Los trabajadores del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, qué recursos legales tiene para el caso de impugnar una resolución en su contra (respetando el principio de definitividad)?

- | | | |
|----------------------|-------------------------|--------------------------|
| a) Juicio de Amparo. | b) Recurso de Revisión. | c) Recurso de apelación. |
|----------------------|-------------------------|--------------------------|

5. ¿El servicio civil de carrera en el Poder Judicial Federal, se regula por?

- | | | |
|--|--|--|
| a) El Presidente de la República, mediante Decretos. | b) El Consejo de la Judicatura Federal, mediante Acuerdos Generales. | c) La SCJN, mediante Convenios Interinstitucionales. |
|--|--|--|

6. ¿Qué tipo de decisiones del Consejo de la Judicatura Federal, son sujetas de un recurso de revisión, acorde con el párrafo noveno del artículo 100 de la CPEUM?

- | | | |
|--|--|---|
| a) Cualquier tipo de decisión que menoscabe algún derecho laboral. | b) Baja temporal, suspensión, reasignación y remoción de cualquier trabajador del PJJ. | c) Designación, adscripción, ratificación y remoción de magistrados y jueces del PJJ. |
|--|--|---|

7. ¿Qué recurso tiene a su favor un servidor público cuando es sancionado por el órgano interno de control, de acuerdo a alguna de las hipótesis del artículo 78 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas?

- | | | |
|---------------------------------|---|--|
| a) Únicamente juicio de amparo. | b) Según la Ley de la materia puede haber recurso de inconformidad o juicio de nulidad. | c) Acorde a la Ley de la materia, puede haber recurso de revisión o juicio de nulidad. |
|---------------------------------|---|--|

8. ¿Qué autoridad es competente para conocer conflictos de los trabajadores de base del Poder Legislativo Federal?

- | | | |
|---|--|---|
| a) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. | b) Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. | c) Tribunal Federal de Justicia Administrativa. |
|---|--|---|

9. ¿Qué legislación es la reglamentaria del Apartado B del artículo 123 de la CPEUM?

- | | | |
|--|--|-----------------------------|
| a) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. | b) Ley General de Responsabilidades Administrativas. | c) Ley Federal del Trabajo. |
|--|--|-----------------------------|

10. ¿Qué legislación establece las prestaciones a que tienen derecho los miembros de las Fuerzas Armadas?

- | | | |
|--|---|--|
| a) Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. | b) El Apartado B del artículo 123 Constitucional. | c) Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas. |
|--|---|--|

Preguntas frecuentes

¿Cuál es uno de los dogmas fundamentales de derecho público?

La autoridad sólo puede hacer aquello para lo que está previamente facultada por la Ley.

¿Cómo distingo cuándo un trabajador del Estado realiza un acto laboral burocrático o un acto administrativo?

En la esfera jurídica del acto laboral burocrático siempre se mantiene una relación entre dos sujetos, por un lado el Estado-Patrón como superior jerárquico, y por la otra, el empleado del Gobierno, quien sustenta sus actos en un nombramiento, un catálogo de puestos y en un salario, bajo el esquema de un horario de trabajo y una jornada semanal; mientras que los actos administrativos, generalmente tienen una característica disciplinaria de la conducta sobre cualquier particular o servidor público, este último puede cometer infracciones administrativas, durante el encargo de sus funciones, pudiendo ser sujeto de un procedimiento administrativo, que puede desencadenar en una sanción administrativa, que no necesariamente le afecta en sus derechos laborales, como sería una amonestación privada.

¿A nivel federal cuántos órganos jurisdiccionales existen para ventilar conflictos laborales de carácter burocrático?

Existe el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en esta última se desahogan controversias laborales entre los organismos descentralizados y sus trabajadores.

¿Cuáles son los derechos que tienen los trabajadores de confianza de libre remoción?

De acuerdo a la fracción XIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, solamente medidas de protección al salario y beneficios de la seguridad social.

¿Los órganos descentralizados del Gobierno Federal, en donde dirimen sus controversias laborales?

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió en sus jurisprudencias con registro números: 2002585 y 2012980, que las relaciones laborales con sus trabajadores de cualquier organismo descentralizado local o federal, se rigen por el apartado A del artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, por lo que la

competencia para resolver los conflictos respectivos corresponde a las juntas de conciliación y arbitraje.

Para saber más

Se recomienda al alumnado que sea proactivo para investigar por su cuenta, en los siguientes enlaces digitales:

Libro digital:

Matute Gonzalez, Carlos, *El Derecho Laboral Burocrático y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje - Ensayos Temáticos*, Un breve apunte sobre el régimen administrativo y laboral de los servidores públicos: entre la legalidad, la eficiencia y la estabilidad en el empleo, Coordinado por la Secretaría de Gobernación y el TFCA, México, 2018, pp. 137-168.

Acceso digital en:

<https://www.gob.mx/trifeca/documentos/libro-el-derecho-laboral-burocratico-y-el-tribunal-federal-de-conciliacion-y-arbitraje>

[Consultado el 2 de marzo de 2023]

Resolución digital de un conflicto de trabajo de la comisión substanciadora del Poder Judicial de la Federación.

https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resoluciones_laudos/documento/2019-07/C-T-2-2018-C.pdf

[Consultado el 2 de Marzo de 2023]

Consejo de la Judicatura, comisión substanciadora.

<https://www.cjf.gob.mx/websites/CS/>

[Consultado el 2 de marzo de 2023]

Revista digital:

Gutiérrez Salazar, Miguel Ángel, Facultad disciplinaria del Consejo de la Judicatura Federal en México, Revista del Instituto de la Judicatura Federal, Número 46, julio-diciembre 2018.

Acceso digital en:

https://www.ijf.cjf.gob.mx/Sitio2016/include/sections/revista/46/16%20GUSTAVO%20ROMEO%20BECERRA%20PINO_.pdf

[Consultado el 2 de marzo de 2023]

Rivas Acuña, Israel, La impugnación de las decisiones del Consejo de la Judicatura Federal: Evolución y perspectivas en el centenario de la Constitución de 1917, Número 43, enero-junio 2017.

Acceso digital en:

<https://www.ijf.cjf.gob.mx/Sitio2016/include/sections/revista/43/7%20Israel%20Rivas%20Acuña%20C3%B1a.pdf>

[Consultado el 2 de marzo de 2023]

Página electrónica del Servicio Civil de Carrera en el Senado de la República.

Acceso digital en:

<http://www.cecafp.senado.gob.mx:8080/elearning/lineamientos.jsp>

[Consultado el 2 de marzo de 2023]

Glosario

Listado de conceptos clave y su definición.

ABUSO DE AUTORIDAD.- Es el acto u omisión de un servidor público que va más allá de lo facultado por la Ley, o bien es omiso en el cumplimiento de la misma, que en muchas ocasiones representan conductas punibles que los códigos penales tipifican como delitos. En materia laboral burocrática un abuso de autoridad puede representar el cese de los efectos del nombramiento con justa causa para el Gobierno-Patrón.

ACTIVIDAD PÚBLICA.- Conjunto de acciones realizadas por cualquier entidad del Estado o de los tres Poderes del Gobierno Federal o de los Estados de la República, que tienen como propósito eficientar los servicios que prestan para la subsistencia del propio Estado.

ACTIVIDAD LABORAL.- Conjunto de acciones que muestran elementos de subordinación del empleado de Gobierno, con sus superiores jerárquicos, en los que se le ordena dónde y cómo debe realizar su trabajo, se le proporcionan los medios para el desempeño de su labor, que son propiedad de la Institución pública, se le expiden credenciales que lo identifican como su empleado y se le asigna una compensación económica.

ACTO ADMINISTRATIVO.- Es la declaración o manifestación de voluntad que realiza el Estado como autoridad (*imperium*), que se traduce en un hecho material o formal que puede modificar la esfera jurídica del particular o ciudadano común. Dicho acto debe ser determinado o determinable, expedido por órgano competente, a través de servidor público competente, que esté debidamente fundado y motivado.

AUTORIDAD.- Es el ente público que se encuentra facultado por la Ley para realizar determinadas funciones que les son inherentes para la consecución de los fines del Estado o Gobierno al que pertenezca, que incluso le permiten el uso de la fuerza pública, para que se acaten sus resoluciones o decisiones.

DERECHO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.- El concepto contencioso proviene del latín *Contentiosus*, relativo a contienda o enfrentamiento de intereses. En el Derecho Administrativo se ha monopolizado este vocablo para los juicios de nulidad que se promueven ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa, mediante las leyes adjetivas de la Ley Federal del Procedimiento Contencioso Administrativo y la Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa. Por ello, el concepto se refiere al sistema de normas jurídicas adjetivas que regulan el procedimiento ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa o sus homólogos en las entidades federativas.

OBSERVANCIA GENERAL.- Es el cumplimiento puntual y concreto de aquello que se ordena o impone a realizar en una hipótesis normativa, independientemente de que la norma jurídica imponga una sanción por su incumplimiento.

Unidad 4. Relación Jurídica de Trabajo

Evaluación diagnóstica

El alumnado deberá entender los elementos principales de la relación jurídica de trabajo en el Derecho Laboral Burocrático en México; por ello, una vez que realice las actividades del aprendizaje y lea meticulosamente la presente Unidad y los textos propuestos, podrá contestar los siguientes cuestionamientos.

1. ¿Qué es una relación jurídica?
2. ¿Qué significan los conceptos de Estado y de patrón?
3. ¿Qué es un trabajador al servicio del Estado?
5. ¿Qué es un trabajador de confianza?
6. ¿Qué es un trabajador de base?
7. ¿Cuáles son las responsabilidades de los trabajadores al Servicio del Estado?
8. ¿Qué significa nombramiento?
9. ¿Qué significa efectos del nombramiento?
10. ¿Cuáles son las sanciones laborales?

Introducción

Esta cuarta unidad proporciona los conocimientos para que el alumno entienda las implicaciones directas e indirectas de la materialización de una relación jurídica laboral burocrática.

En principio, el primer párrafo del Apartado B del artículo 123 Constitucional establece una relación jurídica entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores, y el artículo 2 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), señala que *“...la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo los órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación”*.

Debe aclararse que aunque la imprecisión de técnica legislativa suponga que solamente son patrones los titulares de las Dependencias, Organismos Descentralizados y sus equivalentes en el Poder Legislativo, ello no quiere decir que no exista una relación laboral entre los trabajadores de base y sus superiores inmediatos jerárquicos de confianza y de estos entre sí, respetando la cadena de mando, solamente que este artículo se ha retomado para efectos procesales que quien debe ser demandado en caso de un conflicto laboral, son precisamente los titulares de las dependencias e instituciones públicas del Ejecutivo Federal y sus equivalentes en el Poder Legislativo.

El mismo artículo 3 de la citada LFTSE menciona que *“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”*. A primera vista, la

	<p>relación laboral burocrática es un vínculo jurídico sustentado en un nombramiento, o en la lista de raya cuando se trata de trabajadores temporales, entre un sujeto de Derecho Público denominado Estado-Patrón (Gobierno-Patrón), y una persona física en donde recíprocamente se reconocen derechos y obligaciones recíprocos durante el tiempo que dure dicha relación de supra subordinación, con el objeto de que el trabajador preste sus servicios personales e intelectuales, a cambio de un salario periódico, obligándose a obedecer las instrucciones de sus superiores.</p> <p>Desde luego, que esta relación laboral burocrática también puede darse de forma individual o de forma colectiva (sindicatos); en la primera, los dos sujetos de la relación son la Institución pública y el trabajador, en donde a pesar de que no hay un contrato o convenio, existe un nombramiento en donde ambas partes aceptan sus obligaciones recíprocas constitucionales y legales, mientras que en la segunda, la relación es entre Institución pública y un sindicato como persona jurídica que tiene personalidad jurídica y patrimonio propio.</p> <p>No pasa desapercibido el hecho de que en la realidad muchas Dependencias del Gobierno Federal o de las Entidades Federativas convienen los servicios de trabajadores mediante un contrato de prestación de servicios profesionales independientes (honorarios), escondiendo una absoluta relación de carácter laboral, toda vez que en la prestación del servicio existe continuidad y permanencia de un horario de trabajo, hay habitualidad en el lugar que se le asigna, a cambio de una remuneración económica que es propiamente un salario. También el Gobierno-Patrón utiliza el régimen de subcontratación previsto en el artículo 15A de la Ley Federal del Trabajo, esto es mediante los servicios de una empresa de subcontratación llamado “<i>Outsourcing</i>”, que mengua los derechos burocráticos.</p> <p>A decir verdad, el Patrón-Estado (Gobierno) cuando contrata los servicios de un particular, le concede el nombramiento y a partir de este momento comienzan los derechos y obligaciones recíprocos que concede el Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como su ley reglamentaria, la LFTSE.</p>
<p>Objetivo</p>	<p>El alumnado analizará los elementos de la relación de trabajo, sus formalidades y efectos.</p> <p>Objetivo ideal para esta unidad en la guía de estudio.</p> <p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá: Explicar la relación jurídica que nace entre el Patrón-Gobierno y sus empleados de base o confianza, dilucidando las modalidades de los diferentes derechos y obligaciones de las partes, así como entender las obligaciones ineludibles de los trabajadores del Gobierno y las consecuencias por su incumplimiento.</p>

<p>Desarrollo contenidos</p>	<p>de</p> <p>Como sabemos el Estado es un ente abstracto que está constituido por un territorio, población, gobierno y un orden jurídico, en el que son los propios gobernados en su calidad de servidores públicos que pueden actuar como autoridad (despliegan actos de autoridad). Ya dentro del Derecho Laboral Burocrático, el Estado, a través de su Gobierno, puede actuar como patrón (mantener una relación laboral), según sea el caso, por lo cual es necesario realizar las siguientes observaciones:</p> <ol style="list-style-type: none">1. El Estado es un ente (organización política) caracterizado por la Teoría del Estado por ser soberano, autónomo e independiente, cuyo fin es la preservación de la paz y la subsistencia del mismo a través de la prestación de los servicios públicos que le permitan un desarrollo económico de la población.2. El Gobierno es un concepto abstracto que implica una forma de organización del poder político de un Estado. Nuestro artículo 39 Constitucional menciona: <i>“El pueblo tiene en todo tiempo el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno”</i>. Entonces este conjunto de poderes públicos, ya sea que ejecute actos administrativos, procure o administre justicia o bien legisle el orden jurídico nacional, son en realidad órganos a quienes se concede temporalmente el ejercicio supremo de la soberanía, pues quien lo tiene en todo tiempo es el pueblo.3. Considero que el concepto Estado-Patrón se encuentra sobrevaluado en la terminología del Derecho Laboral Burocrático, por lo cual consideramos prudente usar el término Gobierno-Patrón y para referirnos a los trabajadores del Estado, consideramos útil la aportada por el Dr. José Dávalos Morales, ex director de nuestra Magna Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, como “trabajadores al servicio de la función pública”, pues se ajusta a esos entes orgánicos que toman las decisiones políticas del Estado soberano, pero que se retroalimentan con las relaciones laborales burocráticas para ejecutar sus funciones. Esto es así, ya que nuestra propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en diferentes artículos se refiere a los tres órdenes de Gobierno (2, Apartado B, fracción I), o los gobiernos de las entidades federativas (3, párrafo 11), o cada orden de gobierno (18 párrafo 6), por lo cual utilizaremos indistintamente los conceptos propuestos como uno de los sujetos de la relación laboral burocrática. <p>En este sentido, el alumno entenderá a lo largo de esta guía de estudios que los conceptos de Estado-Patrón, Gobierno-Patrón o empleador de los servidores públicos de Gobierno-Patrón, son sinónimos; asimismo, aplica para el trabajador del Estado, trabajador del Gobierno-Patrón o trabajador al servicio de la función pública.</p> <p>En una primera vertiente, en el Derecho Laboral Burocrático encontramos sinónimos entre empleado de gobierno, servidor público, funcionario público, trabajador del Estado, trabajador de</p>
-------------------------------------	---

Gobierno; sin embargo, el artículo 4 de la LFTSE establece que “*Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base*”. El mismo artículo 5 de dicha Ley señala las características del empleado de confianza en los tres Poderes de la Unión, en donde podemos sintetizar la naturaleza de las funciones desempeñadas de estos empleados de confianza:

- a) Dirección,
- b) Inspección, vigilancia y fiscalización,
- c) Manejo de fondos o valores,
- d) Auditoría,
- e) Control directo de adquisiciones,
- f) Supervisión de almacenes e inventarios,

Se puede inferir, si recordamos los comentarios previos sobre la fracción XIV del Apartado B del artículo 123 Constitucional, que los trabajadores de confianza disfrutaban solamente de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social, por lo cual las diferentes jurisprudencias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), han establecido que el derecho de estabilidad en el empleo para un trabajador de confianza, es inexistente, por lo que tampoco pueden formar parte de los sindicatos y tampoco tienen derecho a la reinstalación o a la indemnización constitucional de tres meses, en caso de despido injustificado.

En consecuencia, la propia Segunda Sala de la SCJN en la jurisprudencia con registro número 2005825 [2a./J. 21/2014 (10a.)] ha interpretado que “*la ‘remoción libre’, lejos de estar prohibida, se justifica en la medida de que constituye la más elemental atribución de los titulares de elegir a su equipo de trabajo, a fin de conseguir y garantizar la mayor eficacia y eficiencia del servicio público*”.

Ahora bien, es importante aclarar que en la historia del Derecho Laboral Burocrático, como lo vimos en la Unidad 1, diversas legislaciones se referían al concepto de funcionario público, como si fuera diferente del servidor público, dejándole indebidamente dicha categoría a aquellos que tenían facultades de decisión, conforme a la legislación o a su reglamentación orgánica. Tal es el caso, por citar algunas, de la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro de 1925, o la extinta Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 31 de diciembre de 1982, se manejaba el concepto de funcionario público, a aquellos que ostentaban el cargo de jefes de departamento hacia arriba de la pirámide, cuando se refería la ley a la obligación para presentar su declaración de situación patrimonial.

De hecho la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se refiere a funcionario público en diversos artículos como sinónimo de servidor público, tal es el caso del artículo 8º que los funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición, lo cual reiteramos que el funcionario no es exclusivo de la jerarquía

gubernamental.

En realidad los conceptos de funcionario público y servidor público son sinónimos y ambos gozan de la característica de ser de confianza y de ser de libre remoción; sin embargo, persiste el error de creer que un funcionario público es más que un servidor público, aunque sí es válido usar el concepto servidor público de “mando superior” para denotar al grupo de servidores públicos que tienen facultades decisorias, e incluso para remover al personal que se encuentra bajo su mando.

En ese mismo contexto, con respecto a los empleados de confianza, existe un Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en el que pueden acceder a mecanismos de selección, acceso y promoción, así como la realización de exámenes, concursos de oposición y capacitación permanente, que les permite una permanencia en el empleo condicionada a que el órgano de gobierno justifique su destitución del servicio a través de las causas de terminación o separación previstas expresamente en el artículo 60 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

En la actualidad los trabajadores de confianza reciben su salario a través de un sueldo base y una compensación garantizada, aguinaldo, prima vacacional, dos periodos de 10 días de vacaciones al año, amén de que también reciben un bono de productividad a fin de año, así como un seguro institucional en caso de fallecimiento y pago de gastos por defunción.

En cambio, los trabajadores de base del Gobierno federal o local gozan de inamovilidad, acorde con el artículo 123, apartado B, fracción IX, de la CPEUM y el artículo 6 de la LFTSE, después de 6 meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente. La misma LFTSE establece que los trabajadores de base deben ser de nacionalidad mexicana, siendo irrenunciables los derechos que le otorga la mencionada Ley, pero se remarca su inamovilidad en el artículo 19 de la citada Ley cuando se estipula que *“En ningún caso el cambio de funcionarios de una dependencia podrá afectar los derechos de los trabajadores”*.

Los trabajadores de base pueden ser temporales, para obra determinada o por tiempo fijo. Los temporales son contratados exclusivamente para un periodo de tiempo determinado por la naturaleza de las funciones que se le encomienden al trabajador, sin que se exceda de 6 meses, pues de lo contrario el trabajador gozará de inamovilidad. Es el caso del Instituto Nacional Electoral que en tiempo de elecciones suele apoyarse con trabajadores temporales.

Los trabajadores de base por obra determinada, suelen contratarse para proyectos especiales del Gobierno, en donde una vez terminado dicho proyecto la relación laboral termina. Finalmente los empleados

de base por tiempo fijo son aquellos que su nombramiento señala la fecha de terminación de la relación laboral, derivado todos estos nombramientos de haber suplido un interinato.

Es importante no confundir el Programa de Empleo Temporal (PET) del Gobierno Federal, que solamente es un estímulo que se otorga a los jóvenes de 16 a 22 años de edad, con los nombramientos temporales de los empleados contratados como interinos.

Dentro de los derechos básicos que los trabajadores de base gozan se encuentra el salario, una jornada diurna de trabajo de 8 horas, el derecho a aguinaldo equivalente a 40 días del salario, 2 períodos anuales de vacaciones de 10 días laborables cada uno, siempre y cuando tengan más de 6 meses consecutivos, prima vacacional, seguridad social, derecho a afiliarse a su sindicato, y en algunos casos licencias con o sin goce de sueldo. En caso de despido injustificado, los trabajadores de base pueden demandar la reinstalación o la indemnización constitucional, con las respectivas prestaciones que hayan acumulado hasta el momento de su separación del cargo.

A su vez, tanto los trabajadores de base como los de confianza tienen como obligaciones principales acatar la directriz de sus jefes, las leyes y reglamentos respectivos, observar buenas costumbres dentro del servicio público, guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo, evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros, entre otras.

De igual manera, los trabajadores de base tienen unas obligaciones ineludibles, que en caso de incumplimiento les pueden motivar la suspensión de los efectos del nombramiento, previo el levantamiento de actas administrativas que pueden culminar en la demanda de despido justificado (despido justificado del trabajador), acorde al artículo 46 fracción V y 46 bis de la LFTSE, obligación que se enlistan a continuación:

- a) Incurrir en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;
- b) Faltar por más de 3 días consecutivos a sus labores sin causa justificada;
- c) Destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- d) Cometer actos inmorales durante el trabajo;
- e) Revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo;
- f) Comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios

- o de las personas que allí se encuentren;
- g) Desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores;
- h) Concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;
- i) Falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva;
- j) Recibir prisión como resultado de una sentencia ejecutoria.

A este respecto, es importante mencionar que en las obligaciones previstas en los incisos a), c), e) y h), el titular de la Dependencia puede demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, aunque el sindicato no esté de acuerdo en la suspensión de los efectos del nombramiento, Ya el TFCA resolvería la procedencia de dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, con lo cual el trabajador no tendría derecho al pago de los salarios caídos, de ahí que el cumplimiento de las obligaciones antes señaladas por parte del empleado público le traiga problemas laborales con sus superiores jerárquicos.

En cuanto a la formalidad de los nombramientos, el artículo 15 de la LFTSE establece que aquellos deben contener:

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

La misma LFTSE señala en su artículo 18, categóricamente que *“el nombramiento aceptado obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conformes a la ley, al uso y a la buena fe”*. Es precisamente con esta aceptación cuando se crean los efectos de la relación laboral burocrática entre el Gobierno-Patrón y el trabajador de aquél, por un lado el empleado recibe como un derecho su salario y a la vez se obliga a acatar todas las disposiciones laborales burocráticas y también se obliga a cumplir las instrucciones de sus superiores jerárquicos, mientras que el Gobierno-Patrón tiene como derecho exigir el cumplimiento de las obligaciones del trabajador prestar sus servicios físicos o intelectual o de ambos géneros y como obligaciones pagarle su salario y las prestaciones de la Ley burocrática o de sus leyes especiales, según el caso.

Dicha aceptación también está enmarcada en el párrafo tercero del artículo 5 Constitucional que estipula: *“Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”*.

Finalmente, consideramos que además de este consentimiento y el nombramiento a que hicimos alusión, también la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé una obligación de carácter administrativo, que es la protesta de ley de los “funcionarios” antes de tomar posesión de su cargo. Dicho artículo establece: *“Todo funcionario público, sin excepción alguna, antes de tomar posesión de su encargo, prestará la protesta de guardar la Constitución y las leyes que de ella emanen”*.

En las legislaciones secundarias, solamente en los Reglamentos del Senado y la Cámara de Diputados se continúa exigiendo esta protesta de ley, para los representantes que conforman dichos Órganos. Estas características revisadas previamente, hacen de la relación jurídica burocrática una distinción clara de la relación jurídica laboral del Apartado A del artículo 123 Constitucional.



<p>Bibliografía básica</p> <p>Romero Flores, Rogelio, <i>Derecho Laboral Burocrático</i>, México, Flores Editor y Distribuidor, México,</p>	<p>Actividad de aprendizaje 1. Relación Jurídica de Trabajo</p> <p>1. Con base en la lectura de los artículos 12 a 45, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado, identifique en cada artículo el sujeto de derecho y si se trata de una obligación o derecho, elaborando una síntesis de los conceptos de la relación de trabajo burocrático.</p>
--	---

2017, pp. 21-24 y 75-98.

Bibliografía Complementaria

Acosta Miguel, Romero, *Derecho Burocrático Mexicano*, Ed. Porrúa, México, 2002, pp. 35-70.

Bibliografía sugerida por el autor de la guía

Alpuche José, Marrufo, Atanacio, *Trabajadores Burócratas de Confianza y el Derecho de Sindicato*, México, Porrúa, 2014, pp. 74-140.

Reynoso Castillo, Carlos, *Curso de Derecho Burocrático*, México, Porrúa, 2014, pp. 28-53.

García Sergio y Ramírez, Uribe Vargas, Erika, *Derechos de los Servidores Públicos*, México, INEHRM-IIJ, 2017.

Acceso digital en:
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4324/12.pdf>
[Consultado el 2 de marzo de 2023]

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del

2. De las lecturas de los libros de José Atanacio Alpuche y Rogelio Romero, elabore un cuadro comparativo para diferenciar los derechos y obligaciones de los trabajadores de confianza de los de base.

Objetivo: El alumnado reconocerá los conceptos fundamentales de la relación laboral burocrática, con el propósito de identificarlos a lo largo del curso.

Instrucciones:

1. Para el primer punto, el estudiantado deberá revisar profundamente la LFTSE para elaborar una síntesis de los elementos que se señalan en los dispositivos legales. Ejemplo:

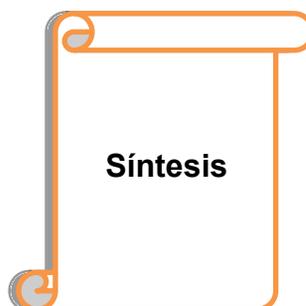
“Artículo 12.- Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo”.

Obligación del trabajador: Prestar sus servicios, correlativo de un derecho (bilateralidad), tiene derecho a su nombramiento si presta sus servicios.

Obligación del Estado-Patrón: Otorgar el nombramiento, correlativo de un derecho, que el trabajador preste sus servicios.

Elementos concomitantes: Derecho de estar en la lista de raya como trabajador temporal, de obra determinada o por tiempo fijo.

Aunque parece un trabajo muy arduo, este ejercicio le permitirá al alumnado entender claramente la composición de la LFTSE.



2. Para el segundo punto pueden usar de base el cuadro comparativo que se expuso en la Unidad 2 de esta guía.

Apartado B) del artículo 123 Constitucional, 1963. Acceso digital en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTSE.pdf [Consultada el 2 de Marzo de 2023]		Trabajadores de base	Trabajadores de confianza
	Jornada laboral máxima		
	Días laborables		
	Vacaciones		
	Horas extras		
	Derecho para coaligarse		
	Órgano jurisdiccional que dirime sus controversias		
	Qué aplica en el derecho injustificado		
	Etc.	Etc.	Etc.

Autoevaluación

Circule el inciso correcto a la pregunta planteada:

1. ¿Cuáles son los requisitos que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), impone para que un trabajador del Estado, sea considerado como tal?

- a) Estar sindicalizado. b) Contar con nombramiento c) Realizar evaluaciones y participar en el escalafón. o estar incluido en la lista de raya.

2. ¿Los artículos 46 y 46 Bis de la LFTSE regulan?

- a) Baja temporal de trabajadores del Estado. b) Las prestaciones de los trabajadores del Estado. c) Cese de un trabajador por parte del Estado ante una justa causa.

3. ¿La LFTSE define el concepto de trabajador, cómo?

- a) Toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento. b) Es la persona que mediante un contrato individual mantiene relaciones laborales. c) Es la persona física o moral que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

4. ¿En las relaciones laborales burocráticas quién es el patrón, acorde a la LFTSE?

- a) Presidente de la República. b) El jefe inmediato del trabajador. c) Titulares de las Dependencias y sus homólogos en el Poder Legislativo.

- 5. ¿Algunas de las funciones características de los trabajadores de confianza son?**
a) Revisar documentación, b) Dirección, vigilancia, c) Revisión, consejo, elaborar reportes, guardar manejo de valores, auditoría, mantenimiento, etc. expedientes, etc. etc.
- 6. ¿Qué trabajador casi siempre se encuentra subordinado a un empleado de confianza?**
a) El de Base. b) El de menor antigüedad. c) Los interinos.
- 7. ¿Acorde a la LFTSE, las mujeres trabajadoras de Gobierno, cuando se encuentran en periodo de embarazo qué derechos tienen?**
a) Disfrutan de un 1 mes y medio de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros 2 después del mismo. b) Disfrutan de 2 meses de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros 2 después del mismo. c) Disfrutan de un 1 mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros 2 después del mismo.
- 8. ¿Qué significa el concepto de servidor público?**
a) Empleado del Gobierno que presta un servicio de utilidad social, recibiendo a cambio un salario del Erario Público. b) Empleado que se anuncia en medios públicos para ofrecer sus servicios. c) Empleado de las instituciones privadas que devenga un salario.
- 9. ¿Una de las formalidades para que tenga validez un nombramiento es qué?**
a) Sea expedido por funcionario facultado para emitirlo. b) Contenga el código de barras de la Institución. c) Que tenga sello oficial.
- 10. ¿Cuál es el requisito para cesar los efectos del nombramiento de un trabajador del Estado, de acuerdo al artículo 46 fracción V de la LFTSE?**
a) Que su superior jerárquico lo dé de baja ante la Dirección de Recursos Humanos. b) Que incumpla el trabajador cualquiera de las obligaciones enmarcadas en el artículo 45 de la LTSE. c) Que exista resolución del TFCA, en el incumplimiento de las obligaciones enmarcadas la fracción V del artículo 46 de la LFTSE.

Preguntas frecuentes

¿Cuándo nace la relación jurídica laboral burocrática entre el Estado-Patrón y el empleado de Gobierno?

De acuerdo con el artículo 18 de la LFTSE, una vez que el trabajador acepta el nombramiento éste se obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conformes a la ley, al uso y a la buena fe.

¿Cuál es la jornada laboral para un empleado de confianza?

Trabaja tiempo completo, sin sufrir quebranto en su salud y a la semana tiene derecho a un día de descanso cuando menos.

¿Qué es la prima quinquenal?

Es la remuneración, complemento del salario, que el trabajador de base recibe por cada 5 años de servicios efectivos prestados hasta llegar a 25.

¿Los trabajadores de confianza tienen derecho a horas extraordinarias?

No, los sueldos de los trabajadores de confianza casi siempre son más elevados que los de base, por lo cual es un requisito que permanezcan más tiempo en su jornada laboral que los de base y además que estén disponibles para atender cualquier emergencia laboral.

¿Es viable iniciar un acta administrativa a un empleado de confianza?

Los artículos 46 y 46 Bis de la LFTSE sobre el inicio de actas administrativas en contra de trabajadores de base, con el consentimiento del sindicato y la intervención del TFCA, puede aplicarse de forma similar el inicio de un acta administrativa para evidenciar el despido justificado; sin embargo, gracias a la jurisprudencia de la SCJN que ha despojado de sus derechos a los trabajadores de confianza, no es necesario.

¿En qué consiste el aguinaldo para los trabajadores de base y de confianza del Estado?

Es el pago equivalente a 40 días del salario mensual, del cual se paga un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero.

Para saber más

Se recomienda al alumnado que sea proactivo para investigar por su cuenta, leyendo los libros digitales que se indican, así como accediendo a los siguientes enlaces de internet, relacionados con el Derecho Laboral Burocrático:

Libro digital:

Estrada Zamora, José Juan Renato, *El Derecho Laboral Burocrático y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje-Ensayos Temáticos*, La competencia individual y colectiva del Tribunal Federal de conciliación y Arbitraje, Coordinado por la Secretaría de Gobernación y el TFCA, México, 2018, pp. 267-303.

Acceso digital en:

<http://tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/27/1/images/LIBRO%20TFCA%20FINAL.pdf>
[Consultado el 2 de marzo de 2023]

Los Derechos Humanos Laborales, Coordinado por la CNDH y el TFCA, México, 2017, pp. 339-368.

Acceso digital en:

<https://www.cndh.org.mx/documento/los-derechos-humanos-laborales>
[Consultado el 2 de marzo de 2023]

Glosario

ABANDONO DE EMPLEO.- Es la causal que prevé la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para cesar los efectos del nombramiento del trabajador, cuando falte por más de 3 días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

ACEPTACIÓN DE NOMBRAMIENTO.- Consentimiento de la voluntad del trabajador del Estado, para aceptar subordinarse ante su superior jerárquico, a fin realizar diversas funciones administrativas en una Oficina de Gobierno.

BENEFICIARIO.- Persona designada por el trabajador al servicio de la función pública para ser asegurada o pensionado, que puede ser la esposa(o), la concubina(o), así como los ascendientes o descendientes del trabajador o pensionado señalado en la Ley.

BURÓCRATA.- El burócrata es el empleado de Gobierno en cualquiera de sus tres niveles que se encarga de tareas administrativas. Ya habíamos expresado en la Unidad 1 de esta Guía, la palabra burocracia, la cual comenzó a usarse en la Francia del siglo XVIII, aunque sus raíces implicaban dos conceptos: *bureaucratie* ('bureau', 'oficina', 'escritorio') y *cratie* (procedente del griego *krátos –Κράτος–*) que significa fuerza y poder, lo que resultó como concepto: oficina pública con poder.

DERECHO COLECTIVO BUROCRÁTICO.- Es el sistema de normas que regula los derechos de las agrupaciones de trabajadores del Estado (sindicatos), a fin de proteger sus prerrogativas establecidos en la Constitución, en las leyes secundarias y las Condiciones Generales de Trabajo.

DERECHO INDIVIDUAL BUROCRÁTICO.- Es el nombre genérico que recibe el sistema de normas jurídicas que regulan los derechos sustantivos del empleado del Estado, independientemente de que se trate de base o de confianza.

DERECHO HABIENTE (ISSSTE).- Persona asegurada con los servicios médicos que presta el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (o de alguna otra Institución de Seguridad Social).

EMPLEADO PÚBLICO.- Persona física que acepta subordinarse ante sus superiores jerárquicos mediante un nombramiento, para el cumplimiento de determinadas funciones inherentes a la institución a la que pertenezca, a cambio de un salario remuneratorio y diversas prestaciones de Ley.

EMPLEADOR O GOBIERNO-PATRÓN. Es el titular de alguna de las dependencias, órganos desconcentrados u organismos descentralizados de la Administración Pública Federal o de los Estados y Municipios que mediante un nombramiento y un sueldo del erario público emplea personas como sus trabajadores de base o de confianza.

JUBILADO. Empleado del Gobierno (de cualquiera de los tres niveles) retirado de su trabajo, que por haber servido durante por lo menos 15 años, que es retribuido con una pensión mensual de acuerdo a los años trabajados y a su edad, en los términos establecidos por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios sociales de los Trabajadores del Estado o a la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

NOMBRAMIENTO.- Es el documento físico, mediante el cual el Gobierno de cualquiera de los tres niveles, a través de un funcionario público legitimado y competente, contrata los servicios de una persona física a la que se le denomina trabajador del Estado. Este documento debe contener los generales del empleado, las funciones que desarrollará, el carácter del nombramiento (definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada), así como el lugar donde prestará sus servicios.

SUELDO.- Es la retribución económica que recibe un empleado al servicio de la función pública, de forma quincenal, a cambio de su trabajo intelectual o físico o de ambos.

Unidad 5. Autoridades Jurisdiccionales en Materia Laboral Burocrática	
Evaluación diagnóstica	<p>El alumnado deberá identificar y explicar la organización de los órganos jurisdiccionales que atienden los conflictos laborales burocráticos, por lo cual se aconseja que una vez que realice las actividades del aprendizaje y lea meticulosamente la presente Unidad y los textos propuestos, conteste los siguientes cuestionamientos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. ¿Quiénes se consideran autoridades en materia laboral burocrática?2. ¿Cuál es la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje?3. ¿Cuál es la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje?4. ¿Cuál es la competencia de los Tribunales Laborales Burocráticos de las Entidades Federativas?5. ¿Cuál es la competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje?6. ¿Cuál es la competencia de los Juzgados de Distrito en materia de Trabajo?7. ¿Cuál es la competencia de los Tribunales Colegiados en materia de Trabajo?8. ¿Cuál es la competencia Salas Administrativas locales?9. ¿Cómo se organiza el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para revisar los asuntos laborales?
Introducción	<p>Esta Unidad 5 proporciona los conocimientos necesarios para identificar las funciones de los órganos jurisdiccionales encargados de la administración de justicia laboral para los trabajadores al servicio del Estado, así como la competencia de los mismos.</p> <p>La naturaleza jurídica de los órganos jurisdiccionales en cualquiera de los tres niveles de Gobierno, es que son organismos autónomos formalmente incluidos en el Poder Ejecutivo Federal o Local, pero materialmente gozan de plenitud de jurisdicción para emitir sus laudos. En el caso del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA), se tramitan y resuelven los conflictos laborales individuales y colectivos que se suscitan entre las dependencias de la Administración Pública Federal, y las de la Ciudad de México, con sus trabajadores y sus organizaciones sindicales. Como su nombre lo indica, estos órganos buscan conciliar con las partes del proceso; sin embargo, en realidad son pocos asuntos los que terminan de forma razonable.</p> <p>De esta forma, podemos distinguir 3 clases de tribunales del trabajo, a saber:</p>

	<p>1. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), que es el tribunal encargado de resolver los conflictos laborales individuales y colectivos del apartado “A” fracción XXXI del artículo 123 de la Constitución y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>2. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al que compete resolver los conflictos laborales sujetos al apartado “B” del artículo 123 de la Constitución y su ley reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.</p> <p>3. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y los Tribunales Burocráticos de las Entidades Federativas, en donde los primeros dirimen controversias no reservadas a la Junta Federal, mientras que los segundos resuelven los conflictos laborales entre las autoridades estatales y municipales y sus empleados públicos, de acuerdo con las leyes expedidas conforme a lo dispuesto por la fracción VI del artículo 116 de la Constitución General.</p> <p>En la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se promueven conflictos de trabajo que se susciten entre los trabajadores y los patrones, entre los primeros o sólo entre los segundos, derivados de las relaciones de trabajo. Su competencia está determinada por el artículo 123 Apartado A, fracción XXXI y por el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo y demás relativos. Recordemos que la facultad para legislar en materia laboral del Apartado A de la Constitución corresponde al congreso de la Unión, la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria de dicho Apartado, se divide entre la JFCA y las Juntas Locales de Conciliación en la Entidades Federativas.</p> <p>Los mencionados órganos jurisdiccionales tienen como propósito fundamental la conciliación entre las partes, buscando alternativas de solución, sin que sean soslayados los derechos de los trabajadores.</p>
<p>Objetivo</p>	<p>El alumnado identificará la organización jurisdiccional para la atención de los problemas de relaciones laborales.</p> <p>Objetivo ideal para esta unidad en la guía de estudio.</p> <p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá clasificar las diferentes competencias de los órganos jurisdiccionales en materia laboral burocrática, a fin de conocer las diversas promociones que se tramitan en los mismos.</p>
<p>Desarrollo de contenidos</p>	<p>El artículo 123, apartado B, fracción XII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, expresa que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales deben ser sometidos al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA) integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.</p> <p>Acorde con el artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al</p>

Servicio del Estado (LFTSE), el TFCA es un órgano autónomo colegiado, que funciona en Pleno y en Salas, se integra cuando menos con 3 Salas; sin embargo, hay actualmente 8 en la Ciudad de México y ninguna en las entidades federativas. Cada Sala está 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 nombran los dos primeros y que funge como Presidente de Sala.

El Pleno del TFCA se integra con la totalidad de los Magistrados de las Salas y un Magistrado adicional, designado por el Presidente de la República, quien funge como Presidente del propio Tribunal. Este organismo jurisdiccional conoce de conflictos individuales, colectivos, el registro y cancelación de los sindicatos, conflictos sindicales e intersindicales, y 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, así como declaraciones de Huelga.

También cuenta con una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado integrada por un Procurador y Procuradores Auxiliares para la defensa de los intereses de los trabajadores, a quienes representa en forma gratuita.

Por su parte, anteriormente la fracción XX del Apartado A del artículo 123 Constitucional, establecía que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje conocerá y resolverá los conflictos laborales de carácter individual y competencia federal de la industria señalada, que sean sometidos a su jurisdicción. Sin embargo, debe recordarse que en la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017, dicha fracción ha permitido la competencia a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las Entidades Federativas, para conocer la resolución de los conflictos entre trabajadores y patrones.

En dicha reforma constitucional se ha impuesto la obligación para que las partes de una controversia laboral acudan al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o su equivalente en las Entidades Federativas, previamente a que decidan demandar por la vía judicial. Aunque dicha reforma no es clara en sus artículos transitorios con respecto a los derechos laborales de los trabajadores de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se entiende que tenderán a desaparecer.

No obstante lo anterior, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funciona en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades federales (véase artículo 606 LFT). Actualmente en la Ciudad de México la Junta Federal cuenta con 21 Juntas Especiales, así como 40 Juntas Especiales en diversas ciudades de las entidades federativas.

El Pleno se integra con el Presidente de la Junta y con todos los representantes de los trabajadores y de los patrones ante las Juntas Especiales en la Ciudad de México (véase artículo 607 LFT). Cada Junta Especial se constituye con un representante del Gobierno, uno representante de los trabajadores y uno de los patrones (véase artículo 605 LFT). Entonces la Junta Federal tiene un Presidente Titular, 3 secretarios generales, además de secretarios auxiliares, de conformidad con lo que disponga el Reglamento Interior de la Junta.

Debe recordarse que derivado de diversas jurisprudencias de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los conflictos entre los trabajadores de la función pública pertenecientes a los Organismos Descentralizados de la Administración Pública Federal, dirimen sus controversias ante la citada Junta Federal (Véanse los registros 180562, 2002585 y 2012980), sin embargo, en el caso de las entidades federativas, hay que atender a su legislación para determinar la competencia del órgano jurisdiccional correspondiente.

Asimismo, cada Entidad Federativa cuenta con una Junta Local de Conciliación y Arbitraje, para resolver conflictos de trabajo que son de su competencia entre trabajadores del Apartado A del artículo 123 Constitucional y los empresarios o comerciantes como patrones. También las Entidades Federativas cuentan con Tribunales Burocráticos que resuelven controversias entre sus instituciones públicas y los trabajadores del Gobierno y Municipios Locales.

En cuanto a los Juzgados de Distrito en materia de Trabajo, son órganos jurisdiccionales de primera instancia del Poder Judicial de la Federación, a cargo de un juez de distrito. Con base en el artículo 55, fracciones II, III y IV, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, los jueces de distrito en materia de trabajo conocen de los juicios de amparo indirecto que se promueven contra leyes y demás disposiciones de observancia general en materia de trabajo, contra actos de autoridad distinta de la judicial; así como de los amparos que se promuevan contra actos de tribunales de trabajo ejecutados en el juicio, fuera de él o después de concluido, o que afecten a personas extrañas al juicio.

Por lo que hace a los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo, son órganos jurisdiccionales colegiados de forma tripartita de magistrados que resuelven reclamaciones de resoluciones o sentencias definitivas que pongan fin al juicio dictadas por los tribunales laborales locales o federales o laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus homólogos en las entidades federativas. De conformidad con el artículo 37 fracción I, inciso d), de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, los Tribunales Colegiados de Circuito pueden conocer de los juicios de amparo directo contra laudos o resoluciones dictados por juntas o tribunales laborales federales o locales.

En cuanto a los conflictos en materia de responsabilidad administrativa de los trabajadores al servicio de la función pública, resuelven sus controversias ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa (TFJA), órgano jurisdiccional creado por el Congreso de la Unión, acorde al artículo 73 fracción XXIX-H, para dirimir las controversias que se susciten entre la administración pública federal y los particulares, así como para imponer sanciones a los servidores públicos por las responsabilidades administrativas que la Ley General de Responsabilidades Administrativas determine como graves, y a los particulares que participen en actos vinculados con dichas responsabilidades, así como fincar a los responsables el pago de las indemnizaciones y sanciones pecuniarias que deriven de los daños y perjuicios que afecten a la Hacienda Pública Federal o al patrimonio de los entes públicos federales.

Cabe aclarar que todo lo relativo a las controversias suscitadas entre el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y sus pensionados, es competencia del TFJA.

De igual forma, a nivel estatal el artículo 109 fracción III, párrafo quinto, en concordancia con el 116 fracción V de la Constitución General, disponen que existan órganos jurisdiccionales similares al Tribunal Federal de Justicia Administrativa, que resuelvan las controversias de carácter administrativo y fiscal que se suscitan entre la administración pública estatal, municipal, los organismos descentralizados estatales o municipales con los particulares o con sus empleados de Gobierno.

Por ello, también los servidores públicos locales o municipales promueven ante las Salas Administrativas locales, sus demandas en contra de actos relacionados con procedimientos derivados de responsabilidad administrativa, emanados de sus órganos internos de control que afecten su esfera jurídica como servidores públicos.

Finalmente, conforme al artículo 4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), se compone de 11 ministros, bastando la presencia de 7 miembros para que pueda funcionar, con excepción de los casos previstos en los artículos 105, fracción I, penúltimo párrafo y fracción II, y 107, fracción II, párrafo tercero, ambos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los que se requiere la presencia de al menos 8 ministros. Sus resoluciones se toman por unanimidad o mayoría de votos.

En materia Laboral Burocrática, con base en el artículo 10, fracción IX de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, el Pleno de la SCJN conoce 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, a partir del dictamen que le presente la Comisión Substanciadora Única

del Poder Judicial de la Federación, en términos de los artículos 152 a 161 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Atento a lo anterior, no debe olvidarse que la fracción XII del Apartado B del artículo 123 Constitucional, estipula claramente que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores son resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última (Comisión Substanciadora Única). Esta atribución se confirma en el artículo 152 de la LFTSE que señala: *“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”*.

A su vez, la SCJN cuenta con dos Salas, cada una se compone de 5 ministros, bastando la presencia de 4 para funcionar, sus resoluciones se toman por unanimidad o mayoría de votos de los miembros presentes. En materia laboral, la Segunda Sala es competente para resolver el recurso de revisión contra sentencias que en amparo directo pronuncien los Tribunales Colegiados de Circuito cuando se haya impugnado la constitucionalidad de un reglamento federal expedido por el Presidente de la República, o de reglamentos expedidos por el gobernador de un Estado o por el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, o bien cuando en los conceptos de violación se haya planteado la interpretación directa de un precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sin que la autoridad responsable haya decidido dicha circunstancia.



Bibliografía complementaria

Acosta Romero, Miguel, *Derecho Burocrático Mexicano*, Ed. Porrúa, México, 2002, pp. 71-125.

Bibliografía sugerida por el autor de la guía

Tovar y de Teresa, Fernando, *El Derecho Laboral Burocrático y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en Ensayos Temáticos*, Coordinado por la Secretaría de Gobernación y el TFCA, México, 2018, pp. 212-230.

Acceso digital en: <http://tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/27/1/images/LIBRO%20TFCA%20FINAL.pdf>
[Consultado el 2 de marzo de 2023]

Leyes digitales:
Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, 1963.
Acceso digital en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTSE.pdf>
[Consultado el 2 de Marzo de 2023]

Actividad de aprendizaje 1. Autoridades Jurisdiccionales en Materia Laboral Burocrática

1. Elabore un mapa conceptual en el que se identifiquen todos los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo laboral burocrático, explicando la competencia de cada uno.
2. Elabore un mapa conceptual para explicar el procedimiento de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, en los casos de conflicto laboral apoyado en la página electrónica del Consejo de la Judicatura Federal (<https://www.cjf.gob.mx/websites/CS/>).

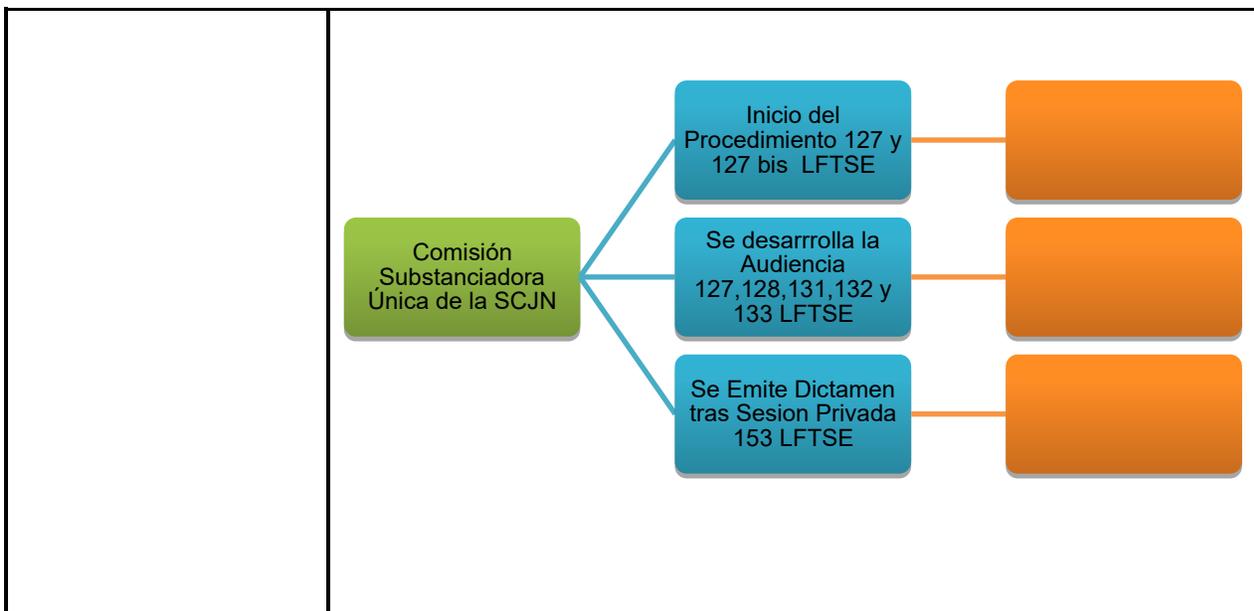
Objetivo: El alumnado debe conocer y distinguir el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales, que atienden las diversas pretensiones en materia de Derecho Laboral Burocrático.

Instrucciones:

1. Para el primer punto el estudiantado puede basarse en el mapa conceptual reseñado previamente en esta Unidad, a fin de diversificar tanto como su imaginación se lo permita, creando los mapas conceptuales por cada órgano jurisdiccional que sean necesarios.



2. Para el segundo punto el mapa conceptual de la Comisión Substanciadora Única de la SCJN, prácticamente se encuentra en la página electrónica que se señala previamente, mapa que puede ajustarse al entendimiento del propio alumno o alumna, a fin de que busque simplificarlo de una manera más sencilla.



Autoevaluación

Circule el inciso correcto a la pregunta planteada:

1. ¿Cómo está conformado el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje?

- | | | |
|---|---|---|
| a) Funciona en Pleno y 6 Salas, cada Sala está integrada por un Magistrado del Gobierno Federal, un Magistrado de los trabajadores, y un Magistrado tercer árbitro, que nombran los dos primeros y que funge como Presidente de Sala. | b) Funciona en Pleno y 8 Salas, cada Sala está integrada por un Magistrado del Gobierno Federal, un Magistrado de los trabajadores, y un Magistrado tercer árbitro, que nombran los dos primeros y que funge como Presidente de Sala. | c) Funciona en Pleno y 7 Salas, Cada Sala está integrada por un Magistrado del Gobierno Federal, un Magistrado de los trabajadores, y un Magistrado tercer árbitro, que nombran los dos primeros y que funge como Presidente de Sala. |
|---|---|---|

2. ¿Cuántas salas auxiliares en las entidades federativas tiene a su cargo el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje?

- | | | |
|-------------|-------------------|-------------------|
| a) Ninguna. | b) Solamente dos. | c) Solamente una. |
|-------------|-------------------|-------------------|

3. Una de las funciones principales del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, son:

- | | | |
|---|---|---|
| a) Conocer y resolver las resoluciones de autoridades administrativas que pongan fin a un procedimiento administrativo, a una instancia o resuelvan un expediente, en los términos de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo. | b) Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas. | c) Conocer y resolver los conflictos individuales que se susciten entre 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. |
|---|---|---|

4. ¿Cómo está conformada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje?

- | | | |
|---|---|--|
| a) Funciona en Pleno y 7 Salas, Cada Sala está integrada por un Magistrado del Gobierno Federal, un Magistrado de los trabajadores, y un Magistrado tercer árbitro, que nombran los dos primeros y que funge como Presidente de Sala. | b) Se compone de un magistrado y del número de secretarios, actuarios y empleados que determine el presupuesto. | c) Por un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. |
|---|---|--|

5. ¿Una de las competencias principales de los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo. Es admitir demandas de amparo directo relacionadas con?

- | | | |
|--|--|---|
| a) Laudos o resoluciones dictados por juntas o tribunales laborales federales o locales. | b) Recurso de revisión contra los laudos pronunciados en tribunales laborales. | c) Recursos que procedan contra los autos y resoluciones que pronuncien los tribunales laborales. |
|--|--|---|

6. ¿Qué autoridad jurisdiccional laboral es competente para conocer litigios entre un órgano descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, y sus trabajadores?

- | | | |
|--|---|---|
| a) Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. | b) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. | c) Tribunal Federal de Justicia Administrativa. |
|--|---|---|

7. ¿Los juzgados de distrito en materia del trabajo tienen, entre otras funciones, la de resolver?

- | | | |
|---|---|--|
| a) Los juicios de amparo indirecto que se promueven contra actos de tribunales de trabajo ejecutados en el juicio, fuera de él o después de concluido, o que afecten a personas extrañas al juicio. | b) Los juicios de amparo indirecto que se promueven contra actos de tribunales de administrativos ejecutados en el juicio, fuera de él o después de concluido, o que afecten a personas extrañas al juicio. | c) Los juicios de amparo indirecto que se promueven contra actos de tribunales de lo penal ejecutados en el juicio, fuera de él o después de concluido, o que afecten a personas extrañas al juicio. |
|---|---|--|

8. El servidor público de base trabajador de un municipio, ¿ante qué autoridad debe acudir para promover una demanda por despido injustificado?

- | | | |
|---|--|---|
| a) A la Junta Local de Conciliación del Estado de donde sea parte el Municipio. | b) Al Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de donde sea parte el Municipio. | c) A la Sala Administrativa del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de donde sea parte el Municipio. |
|---|--|---|

9. ¿Un trabajador de confianza del Poder Judicial de un Estado, ante qué autoridad debe impugnar su remoción, derivada de un procedimiento administrativo?

- | | | |
|---|--|--|
| a) Ante el Tribunal Administrativo de que se trate. | b) Ante el Tribunal de Conciliación de que se trate. | c) Ante el consejo de la Judicatura Local de que se trate. |
|---|--|--|

10. ¿Por qué los Magistrados y Jueces del Poder Judicial de los Estados no son considerados como trabajadores de confianza?

- a) Derivado de la autonomía que tiene el Poder Judicial previsto en la fracción III del artículo 16 Constitucional.
- b) Tanto el inciso a) como c) son correctos.
- c) Derivado de diversas jurisprudencias que consideran que ser titulares de los órganos jurisdiccionales en los que se deposita el Poder Judicial, no pueden ser considerados como trabajadores, por no estar subordinados a ningún servidor público.

Preguntas frecuentes

¿Ante qué autoridad promueve su demanda por despido injustificado, un trabajador de confianza de la Administración Pública Federal Centralizada?

Tomando en consideración los artículos 1 y 2 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que refiere que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones de los Poderes de la Unión, la competencia se surte ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

¿Ante qué autoridad promueve su demanda por despido injustificado, un trabajador de confianza del Instituto Politécnico Nacional, organismo público descentralizado?

Si tomamos en cuenta que el artículo 33 de la Ley Orgánica del Instituto Politécnico Nacional (IPN), refiere que el personal de este Instituto queda sujeto al régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, entonces las controversias de carácter laboral se dirimen ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

¿Ante qué autoridad promueve su demanda por despido injustificado, un trabajador de confianza de la Universidad Nacional Autónoma de México, organismo público descentralizado?

Si tomamos como referencia la fracción VII del artículo 3 de la Constitución General, que señala que las relaciones laborales de las Universidades y sus trabajadores se rigen por el Apartado A del artículo 123 Constitucional, tenemos que la competencia se surte por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

¿Ante qué autoridad promueve su demanda por despido injustificado un miembro de las Fuerzas de Seguridad Pública Federal o Local?

A nivel Federal, los miembros de seguridad pública mantienen una relación administrativa con el Estado Patrón, derivado de la fracción XIII del Apartado B de la Constitución, por lo que acuden, en casos de despido injustificado, ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa. A nivel Local, se encuentran en similar situación los miembros de las policías estatales y municipales, en cuanto a la relación administrativa, por lo que se debe acudir a las Salas Administrativas del Tribunal de Justicia Administrativa de la Entidad Federativa de que se trate, salvo cuando se trate que en algún Estado exista una Ley de servicio profesional de carrera, que suelen ser los tribunales burocráticos los que desahogan las controversias.

¿Qué es el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral?

Es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, y con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, que tiene por objeto sustanciar el procedimiento de conciliación que deberán agotar los trabajadores y patrones, en asuntos individuales y colectivos del orden federal, conforme a las ramas establecidas en la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 Constitucional.

Para saber más

Se recomienda al alumnado que sea proactivo para leer los libros electrónicos propuestos, además de investigar por su cuenta en los siguientes enlaces de internet, relacionados con el Derecho Laboral Burocrático:

Página electrónica del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Acceso digital en:

http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/Preguntas_Frecuentes

[Consultado el 9 de Marzo de 2023]

Página electrónica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

<https://www.gob.mx/jfca>

[Consultado el 9 de Marzo de 2023]

Página electrónica de la Junta Local de Conciliación de la Ciudad de México.

Acceso digital en:

<http://www.juntalocal.cdmx.gob.mx/>

[Consultado el 9 de Marzo de 2023]

Libros digitales:

García Ramírez, Sergio y Uribe Vargas, Erika, *Derechos de los Servidores Públicos*, México, INAP, 2017.

Acceso digital en:

<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1443-derechos-de-los-servidores-publicos>

[Consultado el 9 de Marzo de 2023]

De La Peña Gutiérrez, Luis Gerardo, *El Derecho Laboral Burocrático y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje-Ensayos Temáticos*, El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y su función en el Estado de Derecho, retos para el siglo XXI, Coordinado por la Secretaría de Gobernación y el TFCA, México, 2018, pp. 233-265.

Acceso digital en:

<http://tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/27/1/images/LIBRO%20TFCA%20FINAL.pdf>

[Consultado el 9 de Marzo de 2023]

Videos:

Programa “*Ante la Ley*” del conductor Guillermo Tenorio Cueto, Presenta a la Dra. Miriam Ivenega, de la Universidad de Buenos Aires, Argentina. Tema: “Derecho Burocrático.

Acceso digital en:

<https://www.youtube.com/watch?v=xA3KR9DDNLc>

[Consultado el 9 de Marzo de 2023]

Glosario

COMISIÓN SUBSTANCIADORA ÚNICA.- Es un órgano administrativo auxiliar del Poder Judicial de la Federación, encargado de tramitar o substanciar los conflictos de trabajo suscitados entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus trabajadores. Se conforma por tres integrantes, a saber: un representante del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, otro de su Sindicato y un tercero escogido por las partes mencionadas, que funge como Presidente de la misma, que es quien lleva la representación administrativa de dicho órgano.

COMPETENCIA.- Es la facultad que consigna la Ley laboral burocrática para que un determinado órgano jurisdiccional conozca de una controversia que se suscite por el reconocimiento de un derecho sustantivo. Esta competencia se puede determinar por la materia, la cuantía, el grado y el territorio.

CONCILIACIÓN BUROCRÁTICA.- Es la aptitud que tienen los órganos jurisdiccionales para buscar un entendimiento entre las partes del conflicto laboral, a fin de llegar a un acuerdo que elimine la posibilidad de continuar con un procedimiento laboral burocrático.

JUNTA ESPECIAL.- Es el órgano auxiliar del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje previsto en el artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero que hasta el momento en la práctica no ha habido la necesidad de crear. También la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuenta con Juntas Especiales.

MAGISTRADO.- Es el titular de un órgano jurisdiccional que cuenta con la capacidad jurídica para interpretar la ley, revisar y resolver las actuaciones de autoridades inferiores, con el propósito de hacer cumplir los derechos sustantivos de las partes. En materia laboral burocrática, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuenta con magistrados en cada una de las ocho salas que actualmente mantiene. Cada sala está 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 nombran los dos primeros y que funge como Presidente de Sala. Los Tribunales Colegiados de circuito también cuentan con tres Magistrados que son los encargados de resolver los asuntos que le son sometidos.

ÓRGANO JURISDICCIONAL BUROCRÁTICO.- Son entidades del Estado que están dotados de competencia para actuar en la resolución de conflictos suscitados entre trabajadores del Gobierno y los Titulares de los Poderes de la Unión, o entre sindicatos y sus trabajadores o de aquellos con el Gobierno-Patrón.

PLENITUD DE JURISDICCIÓN.- Es la autonomía que un órgano jurisdiccional burocrático posee, para emitir libremente y sin presión alguna, sus resoluciones y determinaciones en los procesos laborales en los que intervienen por razón de su competencia, siempre y cuando se expresen en su laudo las consideraciones que funden y motiven su decisión a verdad sabida y buena fe guardada.

PLENO.- Es el máximo órgano de representación de un órgano jurisdiccional burocrático, que tiene encomendadas determinadas funciones de administración, organización, control del mismo órgano jurisdiccional para la eficaz resolución de controversias que le sean sometidas.

SALA ADMINISTRATIVA.- Es el órgano de un Tribunal Administrativo Federal o local que

tiene encomendado la resolución de controversias de carácter administrativo y fiscal, e inclusive las relacionadas con procedimientos de responsabilidad administrativa de los servidores públicos.

SALA AUXILIAR.- Es el órgano administrativo previsto en el artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para que funcionen en las capitales de las entidades federativas, a fin de ayudar al propio Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a la consecución de sus atribuciones en materia de solución de conflictos individuales y colectivos en materia burocrática.

Unidad 6. Conflictos individuales de Trabajo Burocrático	
Evaluación diagnóstica	<p>El alumnado deberá conocer los elementos principales de la relación jurídica de trabajo en el Derecho Laboral Burocrático en México, para identificar los conflictos individuales de trabajo; por ello, una vez que realice las actividades del aprendizaje y lea meticulosamente la presente Unidad y los textos propuestos, podrá contestar los siguientes cuestionamientos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. ¿Qué es un conflicto Individual de Trabajo Burocrático?2. ¿Conoce los conflictos que tienen los trabajadores del Estado?3. ¿Sabe qué significa dejar de surtir efectos el nombramiento?5. ¿Sabe qué significa cesar de los efectos del nombramiento?6. ¿Conoce el procedimiento para levantar un acta administrativa a un trabajador del Gobierno?7. ¿Conoce algunos contenidos de la jurisprudencia sobre los términos cese de los efectos del nombramiento?8. ¿Conoce la diferencia entre un cese laboral, un despido laboral burocrático, una rescisión laboral y una remoción administrativa?
Introducción	<p>Esta Unidad 6 proporciona al alumno la habilidad de conocer los motivos por los cuales un trabajador de confianza o de base puede ser cesado de sus funciones y las consecuencias que le acarrea tal situación jurídica, en la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE).</p> <p>Como se comentó en la Unidad 4 de esta guía, la relación laboral entre el Gobierno-Patrón y los empleados al servicio de la función pública, se concreta mediante un nombramiento, aunque en la realidad se deforma por contrato de prestación de servicios profesionales (honorarios) o por el régimen de subcontratación previsto en el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, y es que la LFTSE es clara cuando especifica lo que debe entenderse por 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. A nuestro entender la base legal de la relación laboral lo es un nombramiento, máxime que el artículo 12 de la LFTSE lo refuerza al señalar que <i>“Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo”</i>.</p> <p>Por ello, nuestra propia Carta Magna en su fracción XI del Apartado B del artículo 123, establece que los trabajadores sólo pueden ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije</p>

	<p>la LFTSE, y esta legislación claramente y sin cortapisas dispone en su artículo 46, que el cese debe ser justificado para que la consecuencia sea la de dejar sin efectos el nombramiento del trabajador, sin responsabilidad para el Gobierno-Patrón.</p> <p>Entonces los conflictos individuales de trabajo burocrático traen aparejada la posibilidad de que el nombramiento sea terminado para los trabajadores de base sin responsabilidad para el Gobierno-Patrón, ya que como es sabido los trabajadores de confianza únicamente el Constituyente Permanente, injustamente le permitió la protección al salario y los beneficios de la seguridad social, acorde al artículo 123 Apartado B, fracción XIV. Medida que se secunda en el artículo 8 de la LFTSE, que excluye a los trabajadores de confianza de las disposiciones de dicha Ley.</p>
<p>Objetivo</p>	<p>El alumnado analizará las características de los conflictos laborales desde la perspectiva del Derecho Laboral Burocrático.</p> <p>Objetivo ideal para esta unidad en la guía de estudio.</p> <p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá analizar y entender las características de los conflictos laborales desde la perspectiva del Derecho Laboral Burocrático.</p>
<p>Desarrollo de contenidos</p>	<p>Por principio de cuentas, es necesario comenzar por conocer las implicaciones jurídicas del concepto de conflicto individual de trabajo burocrático. La palabra conflicto proviene del latín "<i>Conflictus</i>" que significa pelea, combate o lucha, lo cual acarrea una fricción entre las partes que conforman la relación laboral burocrática. En otras palabras, el conflicto o disputa casi siempre termina en un proceso laboral burocrático, por la diferencia de interpretación que las partes tienen sobre el supuesto derecho que se vulnera o sobre la obligación incumplida por una de ellas, pero en donde una autoridad jurisdiccional es la que dirime tal controversia de acuerdo a la normatividad de la materia. De este conflicto nace una 'pretensión' de cada parte que involucra siempre un objeto fáctico (un despido injustificado, o bien justificado mediante cese por causa grave), debido a que los efectos del propio nombramiento han sido suspendidos o incluso terminados.</p> <p>Así las cosas, es necesario distinguir también vocablos que se usan como sinónimos cuando se habla de conflictos individuales de trabajo burocrático, y que en realidad no lo son. Primeramente algunos doctrinarios hablan de rescisión laboral burocrática, equiparándola a la contenida en el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, en el que las partes firman un contrato de trabajo y existe una autonomía de la voluntad en su firma y en la igualdad jurídica para que cualquiera de las dos partes pueda rescindir el contrato por causa justificada, como lo permite la Ley Federal del Trabajo, mientras que en Derecho Laboral Burocrático la LFTSE limita la igualdad jurídica de las partes,</p>

permitiéndole exclusivamente al Gobierno-Patrón contar con causales para despedir justificadamente al trabajador de base, pero éste no cuenta con la misma igualdad, cuando aquél incumple con sus obligaciones de patrón.

No es posible hablar de rescisión laboral burocrática, porque es clara la distinción entre Derecho Laboral y Derecho Laboral Burocrático, cuando en este último hay un nombramiento como base de la relación laboral, con determinadas características que establece el artículo 15 de la LFTSE, tales como:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;

II.- Los servicios que deban prestarse, que se determinarán con la mayor precisión posible;

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

IV.- La duración de la jornada de trabajo;

V.- El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador, y

VI.- El lugar en que prestará sus servicios.

Entonces al existir de por medio un nombramiento (aunque indebidamente sean utilizados los contratos de servicios profesionales independientes o el régimen de subcontratación) que le faculta al servidor público a actuar para la consecución de los fines de la Institución Pública, solamente es el patrón el que lleva la batuta para despedir al trabajador de base al servicio de la función pública, por lo que es erróneo hablar de rescisión laboral burocrática.

Por lo anterior, no podemos hablar de rescisión laboral burocrática, pues en ésta, ambas partes tendrían las mismas posibilidades de terminar la relación laboral con causa justificada. Ahora bien, si lo vemos claramente un cese es un despido justificado acorde con la fracción XI del Apartado B del artículo 123 Constitucional, que a la letra establece: *“Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley”*.

Por otro lado, también como sinónimo del cesamiento de los efectos del nombramiento se habla de remoción del trabajador de base, tratándose de Derecho Laboral Burocrático; sin embargo, es preferible hablar de cesamiento o despido justificado, para los trabajadores de base, ya que una remoción significa acción y efecto de remover o quitar sin miramientos, lo que socavaría el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores de base. En todo caso este término sí es aplicable para los trabajadores de confianza al servicio de la función pública, toda vez que como mencionamos previamente, desafortunadamente son de libre remoción sin que fueran garantizados sus derechos humanos.

Por ejemplo, en la LFTSE como en muchas legislaciones existe una falta de técnica legislativa, toda vez que los artículos 63, 120, 123 y 156 de dicha Ley mencionan la remoción de trabajadores de confianza del TFCA y de la Comisión Substanciadora Única del PJJ,

pero el mismo precepto legal 46 también hace uso de la remoción para los trabajadores de base, cuando hubiera sido más fácil señalar como concepto un despido justificado.

Precisamente hablando de la remoción es el propio artículo 89 fracción II de la Constitución General que prescribe la facultad del Ejecutivo Federal para “*nombrar y remover libremente a los Secretarios de Estado, remover a los embajadores, cónsules generales y empleados superiores de Hacienda, y nombrar y remover libremente a los demás empleados de la Unión, cuyo nombramiento o remoción no esté determinado de otro modo en la Constitución o en las leyes*”; obsérvese entonces como este concepto de remoción es exclusivo para servidores públicos de confianza.

En suma, consideramos que en los conflictos individuales de trabajo burocrático, los artículos 46 y 47 de la LFTSE son exclusivamente aplicables a los trabajadores de base y no a los de confianza, ya que la libre remoción de estos últimos, permite arbitrariamente al Gobierno-Patrón, despedirlos sin justa causa con la simple apología de “pérdida de la confianza”, sin mirar la antigüedad, el profesionalismo del mismo, o su honradez (quedan pocos, pero los hay).

Por ello, cuando comienzan los conflictos de trabajo burocrático tenemos que hablar de cesar los efectos del nombramiento, como lo señala el propio artículo 46 de la LFTSE: “*Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:...*”.

Entonces un cese equivale efectivamente a una terminación unilateral, en la que el Gobierno-Patrón es el único facultado por la ley de la materia para despedir al trabajador por una de las causales que prevé el citado ordenamiento legal, lo cual implica un incumplimiento laboral de parte del trabajador de base. Este despido es totalmente de corte laboral burocrático, aunque también es confundido con la remoción administrativa, que se maneja en diversas jurisprudencias de corte administrativo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por ende, para entender el sentido de la voz “dejar de surtir efectos el nombramiento”, es necesario acudir a la interpretación de los artículos 46 y 46 Bis de la LFTSE. El artículo 46 establece la nomenclatura de las obligaciones incumplidas y el 46 Bis el procedimiento para hacer valer dicho incumplimiento, que es mediante el levantamiento de un acta de investigación administrativa.

Las primeras causales que menciona el artículo 46 de la LFTSE, es decir, de la fracción I a IV, establecen la posibilidad de “dejar sin efectos el nombramiento” del trabajador de base sindicalizado (recuérdese que la sindicalización no es forzosa). Por ello, dicha

terminación de la relación laboral no requiere la elaboración de actas de investigación administrativa, según la jurisprudencia de los Tribunales Colegiados de Circuito, registrada con el número 201043 (Tesis: I.9o.T. J/22).

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

Sobra aclarar que la renuncia viene a ser el único acto unilateral que realiza el trabajador del Gobierno para manifestar su voluntad de terminar la relación laboral. Sin embargo, en los casos de abandono de empleo o de las labores técnicas para el funcionamiento de maquinaria, atención a personas se recomienda la elaboración de un acta de hechos en los que se mencionan las circunstancias de tiempo, modo y lugar, para el efecto de dejar constancia en el expediente del trabajador.

Las otras tres fracciones del artículo 46 (II, III y IV) que estamos comentando se relacionan con la conclusión del término o de la obra determinantes de la designación; por muerte del trabajador; por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores, los cuales "*a priori*" no tienen en sí una connotación de conflictos individuales de trabajo burocrático; sin embargo, en la realidad el Gobierno-Patrón, suele retrasar los trámites para la entrega de documentos necesarios para que los beneficiarios del trabajador de base tramiten el pago de pensión y de seguros de vida del trabajador, lo que genera "*a posteriori*" el conflicto.

A partir de la fracción V el artículo 46 de la LFTSE, exige la intervención del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para cuando se trate de una causa grave de cese de los efectos del nombramiento, esto es, solamente para los casos de los incisos a), c), e), y h), que se encuentran señalados a continuación, en donde puede ser que el sindicato no esté de acuerdo en suspender los efectos del nombramiento.

Si fuera el caso de la negativa del sindicato para suspender los efectos del nombramiento del trabajador de base, en la promoción ante el TFCA, el Titular de la Dependencia u Organismo de que se trate puede solicitar mediante incidente la "suspensión de los efectos del nombramiento", por lo cual hasta que no haya una resolución de dicho Tribunal sobre el incidente, el nombramiento continúa vigente.

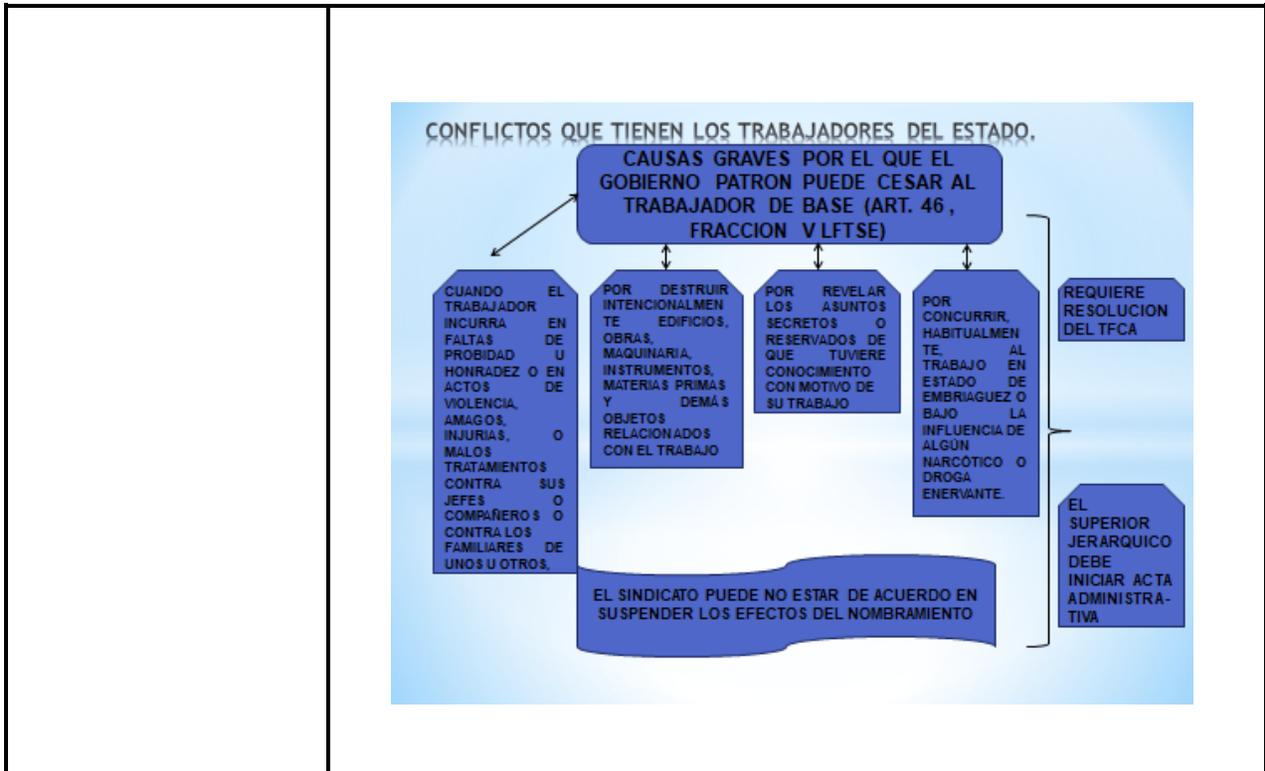
En estas hipótesis es obligatorio el levantamiento de un acta administrativa (algunos la llaman acta de investigación administrativa), misma que debe ratificarse por los intervinientes ante

el TFCA, para acreditar prueba plena. Dichas causales que dan pauta a la suspensión de los efectos del nombramiento, y posterior cese de los efectos, son las siguientes:

- a) Cuando el trabajador incurra en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
- b) Cuando falte por más de 3 días consecutivos a sus labores sin causa justificada.
- c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
- e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.
- f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.
- g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.
- h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- i) Por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva, y
- j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

Luego entonces cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Gobierno-Patrón, el trabajador no tiene derecho al pago de los salarios caídos, pero sí a impugnar tal laudo, mediante el juicio de amparo directo ante los Tribunales Colegiados de circuito en materia de trabajo.





Bibliografía sugerida por el autor de la guía

Reynoso Castillo, Carlos, *Curso de Derecho Burocrático*, Capítulo III Estabilidad en el empleo, México, Porrúa, 2014, pp. 103-114.

González Chávez, María Teresa, *El Derecho Laboral Burocrático y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje*, La suspensión de la relación laboral y el cese de los trabajadores del Estado, SEGOB/TFCA, México, Secretaría de Gobernación/Tribunal

Actividad de aprendizaje 1. Conflictos individuales de Trabajo Burocrático

1. El alumnado deberá elaborar un cuadro sinóptico del artículo 46 de la LFTSE, a efecto de diferenciar las diferentes causales de suspensión de los efectos del nombramiento del trabajador de base.
2. Con base en el cuadro sinóptico anterior, el alumno elaborará el esquema de un acta administrativa de cualquiera de los supuestos de la fracción V del artículo 46 de la LFTSE.

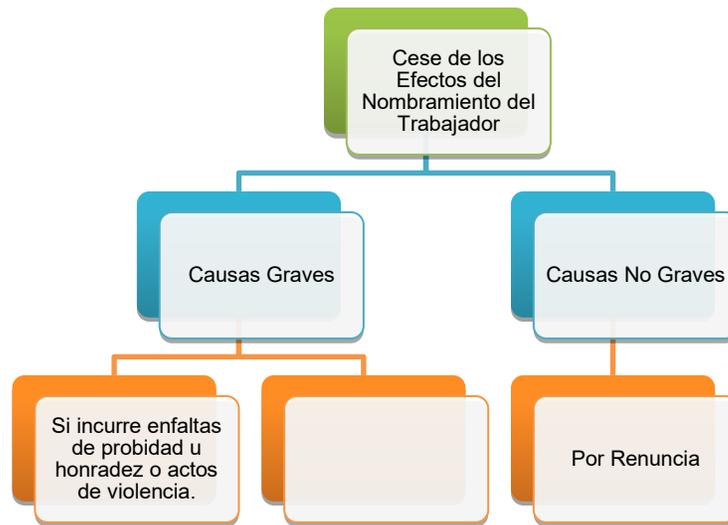
Objetivo: El estudiantado debe evaluar las diversas formas en las que interactúan los sujetos involucrados en los conflictos individuales de trabajo, a fin de conocer cuáles pueden ser las hipótesis de las obligaciones que puede incumplir el trabajador de base.

Instrucciones:

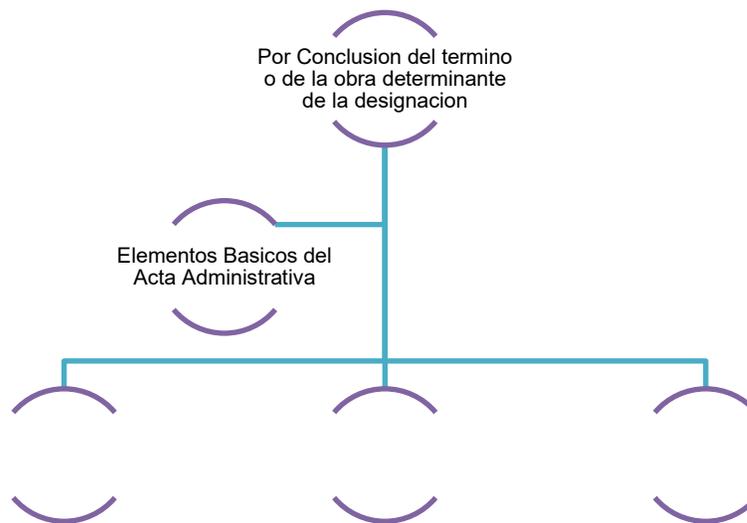
1. A pesar de que esta Unidad cuenta con mapas conceptuales de las causas graves y no graves del cese de los efectos del nombramiento, el alumno está en posibilidad de elaborar un cuadro sinóptico relejendo los artículos 46 y 46 Bis de la LFTSE.

Federal de Conciliación y Arbitraje, 2013, pp. 439-467.
 Acceso digital en:
<http://tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/27/1/images/LIBRO%20TFCA%20FINAL.pdf>
 [Consultado el 3 de marzo de 2023]

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, 1963.
 Acceso digital en:
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTSE.pdf>
 [Consultado el 3 de marzo de 2023]



2. Para el segundo punto sobre el esquema de un acta administrativa, existen en internet múltiples enlaces en los que se puede basar para que conozca los elementos básicos de un acta administrativa.



Autoevaluación

Circule el inciso correcto a la pregunta planteada:

1. ¿Qué acciones tomaría usted como jefe inmediato de un trabajador de confianza que concurre, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez?

- a) Aplicarle la fracción V inciso h) del artículo 46 de la LFTSE.
- b) Amonestarlo verbalmente en público.
- c) Dar vista al órgano interno de Control de la Institución en la que trabaja, señalando las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos denunciados.

2. ¿Cuál es el plazo que el Gobierno-Patrón tiene para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores de base, acorde al artículo 113 de la LFTSE?

- a) Cuatro meses, a partir de que se tiene conocimiento de los hechos. b) Tres meses, a partir de que se tiene conocimiento de los hechos. c) Dos meses, a partir de que se tiene conocimiento de los hechos.

3. ¿Cuál es el propósito de levantar un acta de investigación administrativa a un trabajador de base, acorde al artículo 46 Bis de la LFTSE?

- a) Cesar los efectos del nombramiento del trabajador, mediante la resolución del JFCA. b) Cesar los efectos del nombramiento del trabajador, mediante la resolución del TFJA. c) Cesar los efectos del nombramiento del trabajador, mediante la resolución del TFCA.

4. Cuando el trabajador de base es demandado de acuerdo a los artículos 46 y 46 Bis de la LFTSE, ¿Qué plazo le concede la misma Ley para contestar la demanda, una vez que es notificado de la misma?

- a) 7 días. b) 9 días. c) 15 días.

5. ¿Cuál de los siguientes casos es una causal de despido del trabajador del Estado?

- a) Faltar dos días consecutivos en un lapso de 30 días. b) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores. c) Por diferir de las instrucciones de sus superiores, pero acatar en sus términos.

6. ¿Mencione cuáles elementos básicos se ajustan a un acta administrativa?

- a) Nombre de los servidores públicos que investigan los hechos, la relatoría de hechos y las firmas de todos los intervinientes. b) Únicamente los hechos y no se firma nada. c) Nombre de los testigos de cargo, los de descargo y el nombre del trabajador.

7. ¿Qué documento debe acompañar el Gobierno-Patrón a su demanda de despido justificado, ante el TFCA?

- a) El expediente del trabajador. b) La conformidad del Sindicato. c) Acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma.

8. ¿La aplicación de los artículos 46 y 46 Bis le son aplicables a los trabajadores del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal?

- a) Verdadero b) Falso

9. ¿Cuándo un trabajador de base obtiene laudo favorable y es exonerado del despido "justificado" promovido por el Gobierno-Patrón, en los términos del artículo 46, 46 Bis y 127 Bis, en un juicio laboral, qué procede?

- a) Su reinstalación. b) Su cambio de adscripción. c) Su despido inminente.

10. ¿En el caso de que el trabajador de base obtenga laudo desfavorable del despido justificado promovido por el Gobierno-Patrón, en los términos del artículo 46, 46 Bis y 127 Bis, en un juicio laboral, qué procede?

- a) Puede recurrir el laudo mediante un recurso de amparo de apelación. b) Puede promover juicio de amparo directo. c) Puede acudir al Tribunal Federal de Justicia Administrativa a recurrir el laudo.

Preguntas frecuentes

¿Qué es un conflicto individual de trabajo burocrático?

Es el incumplimiento de alguna de las obligaciones del trabajador al servicio de la función pública, derivado de algunas actitudes que vician la prestación de los servicios públicos de la Institución a la que pertenece.

¿Por qué se usa el concepto de rescisión laboral burocrática para cesar los efectos del nombramiento de un trabajador de base al servicio de la función pública?

Incorrectamente se ha venido usando dicho término, asimilando al de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, el significado correcto debe ser un despido laboral burocrático.

¿Qué es la remoción del trabajador?

Cuando se habla de remoción, se busca quitar a un trabajador de confianza de sus funciones públicas y de despedirlo dejando sin efectos su nombramiento.

¿El procedimiento previsto en el artículo 127 Bis de la LFTSE es realmente un juicio laboral burocrático?

En realidad es un juicio abreviado por los tiempos que marca el mismo precepto legal, llegando a emitirse laudo en menos tiempo que el ordinario que promueven los trabajadores al servicio de la función pública que demandan un despido injustificado.

¿A qué le llama causas graves de despido justificado?

Son los hechos que permiten al Gobierno-Patrón, suspender los efectos del nombramiento en tanto se inicia la demanda de conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Estas causas graves se pueden sintetizar en faltas de probidad y comportamientos agresivos y violentos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros; destruir intencionalmente objetos relacionados con el trabajo; revelar los asuntos secretos o reservados de su trabajo; concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

Para saber más

Se recomienda al alumnado que sea proactivo para leer los libros propuestos y para que investigue por su cuenta, en los siguientes enlaces de internet, relacionados con el Derecho Laboral Burocrático:

Libros:

Jiménez Moles, María del Rosario, *Criterios jurídicos en materia laboral burocrática*, México, Ed. Trillas, 2008, p. 198.

Bolaños Linares, Rigel, *Derecho laboral burocrático*, México, Ed. Porrúa, 2019, pp. 35-66.

Libro digital:

Manual del Justiciable Materia Laboral, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2005, pp. 1-60.

Acceso digital en:

<http://sistemabibliotecario.scjn.gob.mx/sisbib/CST/53710/53710.pdf>

[Consultado el 3 de marzo de 2023]

Revistas digitales:

Condiciones Generales de Trabajo del Poder Judicial de la Federación.

Acceso digital en:

<https://www.cjf.gob.mx/websites/CS/resources/condicionesTrabajo/CondicionesGeneralesCJF.pdf>

[Consultado el 3 de marzo de 2023]

García Sámano, Federico, El Procedimiento de Cese en la LFTSE.

Acceso digital en:

<https://federicogarciasamano.online/2019/11/01/el-procedimiento-de-cese-en-la-lftse/>

[Consultado el 3 de marzo de 2023]

Guía para la instrumentación de Actas Administrativas aplicable en la Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México.

Acceso digital:

https://www2.aefcm.gob.mx/normateca/disposiciones_normativas/CAJ/archivos-2019/Guia-Instrumentacion-Actas-Administrativas-aplicable-AEFCM.pdf

[Consultado el 3 de marzo de 2023]

Guía Normativa en materia laboral del Instituto Politécnico Nacional.

Acceso digital en:

<https://www.aplicaciones.abogadogeneral.ipn.mx/GUIAS/GUIA%20LABORAL.pdf>

[Consultado el 3 de marzo de 2023]

Glosario

CESAMIENTO DE LOS EFECTOS.- Cesar es sinónimo acabar, de terminar, fenecer. Por ello, cuando cesan los efectos del nombramiento implica que se disuelven las obligaciones y derechos que las partes hayan acordado, de conformidad con la LFTSE. Recuérdese que el cesamiento es una facultad exclusiva del Gobierno-Patrón, de acuerdo a los artículos 46 y 46 Bis de la citada Ley, en la que no existe responsabilidad para el Gobierno-Patrón.

CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO BUROCRÁTICO.- La palabra conflicto proviene del latín "*Conflictus*" que significa pelea, combate o lucha, lo cual acarrea una fricción entre las partes que conforman la relación laboral burocrática. En otras palabras, el conflicto en sí es una oposición de intereses entre el Gobierno-Patrón y su trabajador; entre el Gobierno-Patrón y el sindicato o incluso entre el trabajador de la función pública con su sindicato.

JUSTA CAUSA.- Es la hipótesis normativa que la LFTSE establece como la forma correcta y

debida en la que se pueden cesar los efectos del nombramiento del trabajador al servicio de la función pública, derivado de que se considera que la conducta del trabajador ha contribuido a mermar las funciones propias de la Institución Pública.

REMOCIÓN.- Es la facultad que la Ley le concede al Gobierno-Patrón para quitar de su puesto a un trabajador al servicio de la función pública, independiente de las causas que ameriten dicha acción. Recuérdese la facultad prevista en el artículo 89 fracción II de la Constitución General para que el Ejecutivo Federal pueda remover a cualquier empleado de la Unión.

RESCISIÓN LABORAL.- Es la terminación anticipada de los efectos de un contrato de trabajo que prevé el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, en el que las partes están en igualdad jurídica para poder rescindir el contrato en cualquier tiempo de su vigencia, sin responsabilidad para el que solicite la terminación.

Unidad 7. Organización Colectiva de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión	
Evaluación diagnóstica	<p>El alumnado deberá conocer e identificar los elementos principales de la relación jurídica de trabajo en el Derecho Laboral Burocrático en México, por ello, una vez que realice las actividades del aprendizaje y lea meticulosamente la presente Unidad y los textos propuestos, deberá contestar los siguientes cuestionamientos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué es un sindicato burocrático? 2. ¿Cómo se constituye un sindicato burocrático? 3. ¿Cuáles son los derechos y obligaciones sindicales? 5. ¿Qué establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado con respecto a los sindicatos? 6. ¿Qué son los Estatutos sindicales? 7. ¿Qué son las Condiciones Generales de Trabajo? 8. ¿Qué es el derecho a huelga? 9. ¿Qué es la requisa? 10. ¿Qué es el Comité de Defensa Sindical de la OIT?
Introducción	<p>Esta séptima unidad proporciona al alumno los conocimientos para conocer la forma en la cual los servidores públicos de la función pública de base, se pueden organizar grupalmente para exigir el respeto y mejoramiento de sus derechos laborales burocráticos.</p> <p>Como es sabido, el reconocimiento del derecho de coalición sindical fue el resultado de la lucha de los movimientos obreros de los distintos países durante muchos años. En México recordemos que el Apartado A del artículo 123 Constitucional refiere en su fracción XVI, que <i>“tanto los obreros como los empresarios tienen derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”</i>. La fracción XVII del mismo ordenamiento constitucional estipula que <i>“las leyes deben reconocer como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros”</i>.</p> <p>Por lo anterior, recordemos que en la Unidad 5 mencionamos la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocer las controversias de los trabajadores de los Organismos descentralizados, lo cual supone también que los conflictos intersindicales y con dicha entidad paraestatal también deben ventilarse ante la citada Junta Federal.</p> <p>La fracción X del Apartado B del artículo 123 Constitucional, también establece el derecho de asociación sindical para la defensa de los intereses comunes de los trabajadores al servicio de la función pública, lo que implica necesariamente una libertad, autonomía y</p>

	<p>democracia sindical. También pueden hacer uso del derecho de huelga satisfaciendo los requisitos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), con respecto a alguna dependencia de los Poderes Públicos, siempre y cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que dicho artículo Constitucional les otorga.</p> <p>Lo anterior va de la mano con lo preceptuado en el artículo 9 de la propia Constitución General que estipula: <i>“No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país....”</i>.</p> <p>A nivel convencional, se refuerza esta libertad de asociación sindical mediante el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho Sindical, 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y 8 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".</p> <p>No pasa desapercibida la reforma del 30 de noviembre de 2012, en la que afortunadamente se derogó el párrafo segundo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que permitía celebrar "cláusula de exclusión por separación", consistente en la autorización para que el patrón, sin responsabilidad, concluyera la relación laboral con el empleado al indicárselo así el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, situación que mermaba los derechos laborales.</p> <p>Paralelamente parte del Título Cuarto de la LFTSE, fue reformado el 1 de mayo de 2019, en la cual se derogó el artículo 68 que prohibía la constitución de más de un sindicato en una misma institución pública, dicho precepto legal estatuyó: <i>“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”</i>.</p> <p>En la actualidad, existe una libertad sindical burocrática más apegada a nuestro Apartado B del artículo 123 Constitucional y con los instrumentos internacionales signados por el Estado Mexicano.</p>
Objetivo	<p>El alumnado examinará el Derecho de Asociación de los Trabajadores de los Poderes de la Unión para hacer valer sus Derechos.</p> <p>Objetivo ideal para esta unidad en la guía de estudio.</p> <p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá conocer los elementos que consolidan la libertad sindical burocrática, a fin de entender los derechos y obligaciones de estas asociaciones.</p>

<p>Desarrollo de contenidos</p>	<p>Para conocer el concepto de sindicato burocrático acudiremos primeramente al artículo 67 de la LFTSE que señala: “<i>Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes</i>”. Ello quiere decir que la asociación de profesionales está limitada para cuestiones de mejoramiento y defensa de sus intereses laborales. Los sindicatos son personas jurídicas con patrimonio propio, acorde a la legislación civil.</p> <p>La libertad sindical dentro del Derecho Laboral Burocrático significa el derecho de cualquier trabajador de base al servicio de la función pública para conformar un sindicato o bien una vez autorizada la existencia del mismo por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA), para que formen parte del sindicato existente, con la posibilidad de salirse cuando así le convenga al trabajador, tomando en consideración la reciente reforma del 1 de mayo de 2019, sobre algunos artículos del Título Cuarto de la LFTSE para respetar la libertad y democracia sindical.</p> <p>Lo anterior significa que a pesar de que el TFCA sea quien autoriza la constitución de un sindicato burocrático, en la actualidad puede existir más de un sindicato en una misma Dependencia de los Poderes de la Unión, máxime si la reforma del 1 de mayo de 2019 de la LFTSE, así lo permite.</p> <p>Para constituir un sindicato burocrático en cualquier institución pública, se requiere la presencia de por lo menos 20 trabajadores de una misma dependencia que reúnan por duplicado un acta de la asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por la directiva de la agrupación; la elaboración de los estatutos del sindicato; el acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada de aquella, y 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. Una vez reunida la documentación se promueve ante el TFCA el registro correspondiente.</p> <p>Asimismo, la reforma del 1 de mayo de 2019 modificó el artículo 69 de la LFTSE, que establecía “<i>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</i>”. Precepto legal que fue declarado inconstitucional por nuestra SCJN en la jurisprudencia del Pleno con número de registro 193869 (Tesis P./J. 43/99), por lo que nuestros legisladores, se vieron obligados a modificar para el cumplimiento de Convenciones internacionales signadas por el Estado Mexicano.</p> <p>Ya con la reforma de este artículo 69, se permite que los trabajadores al servicio de la función pública (sólo los de base) sean parte de un sindicato y puedan constituir sindicatos, sin necesidad de</p>
--	---

autorización previa. Pueden adherirse o separarse libremente de un sindicato, lo que implica que nadie los puede obligar a afiliarse o desafiliarse y tener consecuencias en sus relaciones laborales.

La democracia interna se refleja también en esta modificación del artículo en comento, cuando la elección de las directivas sindicales se lleva a cabo mediante voto personal, libre, directo y secreto de los afiliados, previa convocatoria que se emita con una anticipación no menor a 15 días y que sea difundida entre todos los miembros del sindicato, al igual que se debe notificar con la misma temporalidad al TFCA, autoridad que queda facultada para verificar el procedimiento de elección por conducto de los servidores públicos o fedatarios que designe para tal efecto.

Previamente a esta reforma legal comentada, ya exista la jurisprudencia de la Segunda Sala de la SCJN con registro número 171031 (2a./J. 186/2007), para hacer posible la constitución de sindicatos de una misma profesión o especialidad aunque no tengan la mayoría de los trabajadores, teniendo únicamente derecho a ser tomados en cuenta para la fijación de las condiciones generales de trabajo, por lo que respecta a profesión o especialidad a la que representan.

Esta libertad sindical llevó en 1999, al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) a interpretar el artículo 123 constitucional, mediante jurisprudencia con registro número 193868 (P./J. 43/99), señalando en dicha tesis que la "libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 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".

En esa misma jurisprudencia se establece categóricamente que la prescripción de un solo sindicato de burócratas por dependencia del Gobierno que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución General de la República.

Debe distinguirse en esta materia colectiva burocrática, que a los trabajadores de confianza les está vetado este derecho de libertad sindical, derivado de la apología de "pérdida de la confianza", lo cual resulta injusto e injustificado, pues la fracción X del artículo 123 Constitucional antes mencionada nunca hace una distinción entre trabajadores de base o de confianza como para darles mayor plusvalía laboral a unos más que otros. Esta prohibición para formar parte de un sindicato por parte del trabajador de confianza, se encuentra estipulada en el artículo 70 de la LFTSE, en la que incluso los trabajadores sindicalizados cuando desempeñan un puesto de

confianza, se les permite que sus obligaciones y derechos sindicales queden en suspenso.

Dentro de las obligaciones que enmarca la LFTSE para las organizaciones sindicales tenemos:

- I.- Proporcionar los informes que en cumplimiento de esta Ley, solicite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;
- II.- Comunicar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurrieren en su directiva o en su comité ejecutivo, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran los Estatutos;
- III.- Facilitar la labor del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los conflictos que se ventilen ante el mismo, ya sea del Sindicato o de sus miembros, proporcionándole la cooperación que le solicite, y
- IV.- Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando les fuere solicitado.

Los estatutos sindicales son el conjunto de disposiciones que permiten administrar, organizar internamente al sindicato y concederle funcionamiento para el reconocimiento de sus derechos y prestaciones legales. Entre los conceptos que regularmente se manejan en cada estatuto encontramos: declaración de principios; constitución, denominación, lema, siglas, domicilio legal, duración; fines, composición, requisitos de ingreso; derechos y obligaciones de sus miembros; conformación de su directiva o comité, facultades del mismo órgano directivo, de las elecciones internas; de las asambleas y sus procedimientos, etc.

El derecho a la huelga también está consagrado en la Constitución General en su artículo 123 Apartado B fracción, en donde los trabajadores al servicio de la función pública cuentan con el procedimiento de huelga, siempre y cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que dicho artículo les consagra. En este sentido, los artículos 92 y 93 la LFTSE expresan claramente lo que es una huelga, a saber: la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia para suspender las labores, pudiendo efectuarse mediante una coalición de trabajadores, como resultado de que el titular de la institución pública no acceda a sus demandas.

Es importante mencionar que los expresidentes Porfirio Díaz y Venustiano Carranza, proscibieron los movimientos huelguistas con la pena de muerte, como recordaremos el primero de ellos reprimió las huelgas de Cananea en Sonora (1906), la de Río Blanco en Veracruz (1907) y la ferrocarrilera de 1908. El segundo, fue más "leguleyo" al expedir en el Diario Oficial del 21 de agosto de 1916, su decreto 67, en el que se castiga con pena de muerte a los que incitaran a la suspensión del trabajo en las "*fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos*", con lo cual se observan los altibajos del Derecho Colectivo Burocrático.

No debe quedar confusión del alumno cuando aprenda que una de las formas en que termina la huelga es mediante *“laudo de la persona o tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se aboque al conocimiento del asunto”*, según lo establece el artículo 108 fracción IV de la LFTSE, o el artículo 469, fracción III de la LFT.

La requisa o requisición es la facultad del Estado para continuar el funcionamiento de los servicios públicos que presta a los particulares, por medios directos (empresas del Estado) o indirectos (concesiones o permisos a empresas privadas), cuando los trabajadores de dicho servicio se niegan a trabajar por efectuar paros o huelgas. Para ello, puede retomar el control y administración de las instalaciones (inmuebles, muebles y derechos).

Esta facultad, tradicionalmente se ha establecido que la requisa sólo debe configurarse cuando “a juicio del Estado” lo exija la seguridad, defensa, economía o tranquilidad del país. Actualmente la requisa solamente se encuentra regulada en dos ordenamientos legales federales, a saber: los artículos 112 y 113 de la Ley de Vías Generales de Comunicación y el 117 de la Ley Federal de Telecomunicaciones.

Finalmente, en 1951, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) creó el Comité de Libertad Sindical (CLS) con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el país en cuestión los convenios pertinentes. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden presentar quejas contra los Estados Miembros. El CLS es un Comité del Consejo de Administración y está compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores.

Si el Comité acepta el caso, se pone en contacto con el gobierno interesado para establecer los hechos. Y si decide que se ha producido una violación de las normas o de los principios de libertad sindical, emite un informe a través del Consejo de Administración y formula recomendaciones sobre cómo podría solucionarse la situación. El Comité también puede optar por proponer una misión de “contactos directos” al gobierno interesado para abordar el problema directamente con sus funcionarios y los interlocutores sociales, a través de un proceso de diálogo.

<p>Bibliografía sugerida por el autor de la guía</p> <p>Villarreal Reyes, Alma Ruby, <i>Derecho Colectivo Burocrático</i>, México, Ed. Porrúa, 2011, pp. 5-125.</p> <p>Santos Azuela, Héctor, <i>Derecho del Trabajo</i>, México, Ed. McGraw Hill, 1999, pp. 369-428.</p> <p>Puig Hernández, Carlos Alberto, <i>El Derecho Laboral Burocrático y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje</i>, La Huelga y su regulación en el Derecho Laboral</p>	<p>Actividad de aprendizaje 1. Organización Colectiva de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Con base en la lectura del texto de Alma Villarreal de Derecho Colectivo Burocrático, elabore una síntesis de los temas de la presente Unidad 7, a efecto de que desarrolle cada subtema y lo entienda en su contexto. 2. El alumnado además deberá revisar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en específico los artículos 67 a 86, a efecto de que conozca el derecho colectivo burocrático. <p>Objetivo: El estudiantado entenderá el Derecho de Asociación de los Trabajadores de los Poderes de la Unión para explicar qué son los sindicatos burocráticos, qué tipo de personas pueden formar un sindicato burocrático; los requisitos para su formación y las autoridades ante las cuales se debe solicitar su registro.</p> <p>Instrucciones:</p> <p>Para el primer punto no parece haber duda que el alumno puede recurrir a realizar un resumen de lo general a lo particular de los elementos que conforman el Derecho Colectivo Burocrático.</p>

Burocrático, SEGOB/TFCA, México, Secretaría de Gobernación/Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2013, pp. 511-577.
 Acceso digital en: <http://tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/27/1/images/LIBRO%20TFCA%20FINAL.pdf>
 [Consultado el 3 de marzo de 2023]

Vergara Moreno, Benito José, *Los Sindicatos frente a las Reformas Estructurales*, Instituto de la Judicatura Federal, Número 46, julio-diciembre 2018, pp. 57-86.
 Acceso digital en: <https://www.ijf.cjf.gob.mx/Sitio2016/include/sections/revista/46/04%20JOSE%20VERGARA%20BENITO%20MORENO.pdf>
 [Consultado el 3 de Marzo de 2023]

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional.
 Acceso digital en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTSE.pdf>
 [Consultado el 3 de marzo de 2023]



Para el segundo punto el alumnado puede repetir la estrategia mostrada en la actividad de aprendizaje de la Unidad 4 (Relación Jurídica de Trabajo), donde por cada artículo el estudiantado identificara si se trata de un derecho, obligación o los elementos concomitantes.

	Derecho	Obligación	Elementos Concomitantes
Art. 67			
Art. 69	Del trabajador a formar parte de un sindicato, a construir un sindicato. Libertad de adhesión o separación		
Art. 70			
Art. 71			
Art. 72			

Autoevaluación

Circule el inciso correcto a la pregunta planteada:

1. ¿En qué consiste la libertad sindical de un empleado de Gobierno?

- a) En que los trabajadores del Gobierno-Patrón pueden adherirse o separarse libremente de un sindicato. b) En que sus directivos pueden hacer lo que quiera. c) En que las Condiciones Generales de Trabajo les otorgan más derechos de los que prevé la Ley.

2. ¿Cuál es el número mínimo de empleados de Gobierno que requiere la Ley para constituir un sindicato burocrático?

- a) 15 personas de una misma dependencia. b) 50 personas de una misma dependencia. c) 20 personas de una misma dependencia.

3. ¿Cómo se elige a las directivas sindicales?

- a) Mediante votación abierta, previa convocatoria. b) Mediante votación cerrada a ciertos grupos, previa convocatoria. c) Mediante votación secreta, previa convocatoria.

4. ¿Por qué los trabajadores de confianza no pueden constituir un sindicato?

- a) Porque sus derechos están limitados por la Constitución. b) Porque sus derechos están limitados por la jurisprudencia. c) Porque sus intereses se conflictúan con los del personal de base.

5. ¿Qué autoridad es la encargada de registrar a los sindicatos burocráticos?

- a) La secretaría del Trabajo y Previsión Social. b) El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. c) El Tribunal Federal de Justicia Administrativa.

6. ¿Qué son las condiciones generales de trabajo?

- a) Son documentos que expide el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. b) Son los parámetros mínimos con los que funciona un sindicato. c) Son los derechos y obligaciones mínimos de los trabajadores, acordadas entre el Titular de una Dependencia y la directiva de un sindicato.

7. ¿De qué forma se pueden disolver los sindicatos burocráticos?

- a) Por el voto de las 2/3 partes de los miembros que los integren. b) Por negarse a adherirse a las Federaciones de Sindicatos de Trabajadores. c) Por amenazar a huelga durante más de dos ocasiones en un año.

8. ¿Qué es una federación burocrática?

- a) Es el sistema de Gobierno de un país. b) Es la organización que aglomera a muchos sindicatos burocráticos. c) Un grupo de entidades federativas de una Nación.

9. ¿Qué dependencia autoriza la factibilidad de las Condiciones Generales de Trabajo?

- a) Secretaría de Gobernación. b) Secretaría de la Función Pública. c) Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

10. ¿Acorde al artículo 97 de la LFTSE, cómo se puede perder la calidad de trabajador burocrático en una huelga?

- | | | |
|---|--|--|
| a) Cuando el trabajador huelguista se niegue a regresar a sus labores, aunque la huelga sea lícita. | b) Cuando el trabajador huelguista realice actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre los bienes públicos. | c) Cuando el trabajador huelguista realice paralelamente una huelga de hambre. |
|---|--|--|

Preguntas frecuentes

1. ¿En qué consiste la envoltura protectora del Derecho Colectivo del Trabajo?

La doctrina llama pomposamente a este concepto del Derecho Laboral, al núcleo integrado por el conjunto de derechos colectivos del trabajo y los de la previsión social, que se engloban en el derecho mexicano y que casi siempre se plasman en las Condiciones Generales de Trabajo.

2. ¿Qué es la toma de nota en el Derecho Laboral Burocrático?

La toma de nota es el informe escrito que un sindicato burocrático da a conocer el acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada de aquella, cuando se constituye por primera vez o cuando se renueva la directiva del mismo, acorde a los artículos 72 fracción III y 77 fracción II de la LFTSE.

3. ¿Se puede hacer una requisitoria de los servicios médicos, en caso de una emergencia sanitaria?

Si los trabajadores de la salud de la federación o de una entidad federativa se pusieran en huelga durante una pandemia, jurídicamente es posible que se lleve a cabo una requisa de los bienes inmuebles y de los servicios por parte del Gobierno de que se trate, en razón de que existe un interés público de que se continúen prestando los servicios de salud pública, y por ello, el Gobierno tendría que invitar a los trabajadores a regresar a sus labores y en caso contrario podría sustituirlos por otros empleados que se contraten para dichos efectos.

4. ¿Cuántas Federaciones de Sindicatos burocráticos existen en México?

En México, hasta el momento (20 de junio de 2020) solamente existen cuatro agrupaciones de este tipo, a saber: la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos (FEDESSP), la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios y la Federación Nacional de Sindicato de la Banca de Desarrollo.

5. ¿Cómo se disuelve un sindicato?

Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren y cuando dejen de reunir los 20 afiliados que como mínimo exige la LFTSE.

Para saber más

Se recomienda al alumnado que sea proactivo para investigar por su cuenta, en los siguientes enlaces de internet, relacionados con el Derecho Colectivo Burocrático:

Página electrónica de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.
Acceso digital en:

<http://fstse.org/>

Carrasco Fernández, Felipe Miguel, Derechos humanos y libertad sindical: caso México.

Acceso digital en:

<http://www.corteidh.or.cr/tablas/r26049.pdf>

[Consultado el 9 de marzo de 2023]

Dávalos Morales, José, La Democracia Sindical, Revista del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, en Boletín de Derecho Comparado, Numero 77, México, 1993, pp. 439-460.

Acceso digital en:

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/issue/view/86>

[Consultado el 9 de marzo de 2023]

Santos Azuela, Héctor, El Derecho Constitucional de Huelga y el Estado desertor, Revista del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, en Boletín de Derecho Comparado, Número 89, México, 1997, pp. 829-847.

Acceso digital en:

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/issue/view/98>

[Consultado el 9 de marzo de 2023]

Santos Azuela, Héctor, Objeto y tipología de la huelga por su régimen Jurídico. Revista del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, en Boletín de Derecho Comparado, Número 92, México, 1998, pp. 477-502.

Acceso digital en:

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/issue/view/101>

[Consultado el 9 de marzo de 2023]

Colegio de Contadores Públicos de México, Contrato colectivo de trabajo: Marco normativo, aspectos a considerar y su seguimiento desde el punto de vista empresa, Número 33, México, 2015, pp. 1-14.

Acceso digital en:

[https://cdn.website-](https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/Contrato%2520Colectivo%2520de%2520Trabajo.pdf)

[editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/Contrato%2520Colectivo%2520de%2520Trabajo.pdf](https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/Contrato%2520Colectivo%2520de%2520Trabajo.pdf)

[Consultado el 9 de marzo de 2023]

Odero, Alberto y Guido, Horacio, *Derecho Sindical de la OIT Normas y procedimientos*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1995.

Acceso digital en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087999.pdf

[Consultado el 9 de marzo de 2023]

Glosario

ACTA DE ASAMBLEA. - Es el documento que se elabora en la constitución de un sindicato, o en la renovación de una directiva, en el cual se señala la fecha y el lugar de celebración, orden del día (temas a desarrollar), nombre y firma de los participantes, cierre del acta para dejar la hora en que se termina la asamblea.

AFILIACIÓN SINDICAL.- Incorporación de los trabajadores al servicio de la función pública, en cualquiera de los tres niveles de gobierno, a un sindicato burocrático, con la finalidad de recibir los beneficios de los derechos sindicales, entre ellos los contenidos en las Condiciones Generales de Trabajo.

COALICIÓN.- Es una unión transitoria de sindicatos burocráticos, para exigir el cumplimiento de derechos laborales violados por el Gobierno-Patrón, de manera general y sistemática que consagra el apartado B, del artículo 123 Constitucional.

CUOTA SINDICAL.- Es la aportación económica que efectúan los trabajadores de base al servicio de la función pública, que aceptan afiliarse a un sindicato, para que quincenalmente les descuenten un porcentaje de sueldo, para contribuir a los gastos de dicho sindicato.

EMPLAZAMIENTO A HUELGA.- Es la presentación del pliego de peticiones de los trabajadores al servicio de la función pública, que se promueve ante el al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el escrito en el que se justifica la huelga por haberse violado de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B, del artículo 123 Constitucional.

FEDERACIÓN BUROCRÁTICA.- Es la agrupación de sindicatos burocráticos que permite tener una directiva única para organizar y coordinar a los sindicatos, a efecto de crear mayor presión ante el Gobierno Patrón, para exigir los derechos de los trabajadores al servicio de la función pública.

REGISTRO SINDICAL.- Es la acreditación que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, concede a por lo menos 20 trabajadores de base al servicio de la función pública, para que se constituyan como sindicato.

REQUISA.- Es el acto unilateral del Gobierno, para recuperar la funcionalidad de los servicios públicos, cuando los trabajadores al servicio de la función pública que tienen encomendada estas funciones, se niegan a prestar dichos servicios al público.

SINDICATO BUROCRÁTICO.- Organización de trabajadores al servicio de la función pública que trabajan en una misma dependencia u organismo descentralizado, en los tres niveles de gobierno, y se unen para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Unidad 8. Derecho Procesal del Trabajo Burocrático	
Evaluación diagnóstica	<p>El alumnado deberá entender los elementos principales del proceso en el Derecho Laboral Burocrático en México; por ello, una vez que realice las actividades del aprendizaje y lea meticulosamente la presente Unidad y los textos propuestos, deberá contestar los siguientes cuestionamientos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. ¿Qué es un proceso jurisdiccional?2. ¿Cuál es la diferencia entre proceso y procedimiento?3. ¿Cuáles son las fases procesales en el Derecho Laboral Burocrático?5. ¿Cuáles son los procesos más concurridos en el Derecho Laboral Burocrático?6. ¿Cuáles son los medios de prueba en un juicio laboral burocrático?
Introducción	<p>Esta Unidad 8 proporciona los conocimientos necesarios para que el alumno entienda el proceso laboral burocrático ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los dos tipos de controversia individual de trabajo que surgen entre el empleado de la función pública y el Gobierno-Patrón.</p> <p>Recordando lo visto en la Unidad 5, nuestra Carta Magna establece en el Apartado B del artículo 123 fracción XII, que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales de los Poderes de la Unión son sometidos al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA), salvo los del Poder Judicial de la Federación, a quien se faculta para resolver las controversias con sus empleados, mediante la Comisión Substanciadora Única, en el Consejo de la Judicatura Federal, pero los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) y sus empleados son resueltos por esta última.</p> <p>De modo que también recordemos que la fracción XX del artículo 123, Apartado A de la CPEUM establece, que <i>“Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje”</i>. De tal suerte que los organismos públicos descentralizados acuden a dirimir sus controversias laborales burocráticas, individuales o colectivas, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y con la reforma del 1 de mayo de 2019, lo harán ante un Juez de Distrito en Materia de Trabajo.</p> <p>Por su parte, las dependencias del Poder Ejecutivo Federal dirimen sus conflictos individuales y colectivos ante dicho TFCA, Dichos sujetos entonces requieren la intermediación de un tribunal jurisdiccional, para resolver el conflicto de una forma pronta e imparcial, de conformidad con el párrafo segundo del artículo 17 de la</p>

	<p>CPEUM, que establece: “...<i>Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales</i>”.</p> <p>Debe aclararse que la LFTSE es una legislación desprovista de un sistema completo de normas adjetivas que permitan “<i>per se</i>” regir el proceso laboral burocrático por lo cual en algunos casos (sobre todo el de medios de prueba) es necesario hacer uso del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo (LFT), denominado “Derecho procesal del Trabajo”, acorde al artículo 11 de la LFTSE, que permite la supletoriedad.</p> <p>Derivado de lo anterior, el procedimiento del trabajo de la LFT es similar al burocrático, por lo cual son asequibles los siguientes principios: la prerrogativa de la conciliación como vía para la solución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la inmediatez procesal; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador burocrático, y la carga de la prueba al Gobierno-Patrón.</p> <p>Recuérdese que la supletoriedad es la ficción jurídica que prevalece en una norma específica para que en caso de que el conjunto de normas del que proviene no contemple alguna hipótesis normativa, se recurra a otra serie de disposiciones legales que sustituyan su falta de regulación.</p>
<p>Objetivo</p>	<p>El alumnado explicará lo que ahora se conoce como el Derecho Procesal del Trabajo.</p> <p>Objetivo ideal para esta unidad en la guía de estudio.</p> <p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá: El alumno tendrá la capacidad de explicar lo que ahora se conoce como el Derecho Procesal del Trabajo Burocrático</p>
<p>Desarrollo de contenidos</p>	<p>El concepto de proceso deviene del latín “<i>processus</i>”, como acción de avanzar, al paso del tiempo y como conjunto de etapas sucesivas. El diccionario de la lengua española define al proceso como el “conjunto de fases sucesivas de un fenómeno o hecho complejo”, o bien como secuencia de pasos dispuesta con algún tipo de lógica que se enfoca en lograr algún resultado específico. Es el proceso normativo que disciplina la actividad jurisdiccional del Estado.</p> <p>En cualquier proceso burocrático observamos tres elementos básicos, a saber:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Una norma adjetiva que da inicio a la fase procedimental (hay un sentido teleológico con un principio y fin que define un objeto); b) La vulneración de normas de derecho sustantivo y la protección

- de un derecho mediante una resolución judicial (conjunto de formalidades que un juzgador debe hacer respetar), y
- c) Un posible conflicto legal entre dos o más partes, en el que se dirime una controversia (objeto y sujetos del proceso).

La parte en un proceso laboral burocrático, dentro de un conflicto individual de trabajo burocrático, puede ser el trabajador al servicio de la función pública, o bien el Gobierno-Patrón, y ambos pueden sustentar la calidad de actor o demandado indistintamente, pues como ya vimos previamente, si se aplican los artículos 46, 46 Bis y 127 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es (LFTSE), el trabajador será demandado y el Gobierno-Patrón será el actor, pero si aquél es sujeto de un despido injustificado se invertirán los roles. Toda persona o parte de un juicio laboral burocrático debe acreditar su interés legítimo en el proceso, esto es a lo que llamamos personería, es decir, estar legitimado para actuar en cada una de las etapas procesales, a fin de velar por la obtención de la acción o excepción de que se trate.

Recuérdese también que en el proceso laboral burocrático podemos hablar de un conflicto colectivo de trabajo, pero además es posible que el conflicto pueda ser de jurisdicción federal o local; cuando es federal se aplican normas como la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los Reglamentos Internos de la JFCA y del TFCA; y cuando nos referimos a la jurisdicción local se aplican normas estatales comúnmente denominadas “Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios” de algún Estado de la República, o bien “Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Morelos”, por citar alguno.

Es de aclararse que la contienda burocrática ante cualquier órgano jurisdiccional federal o local siempre se seguirá entre el trabajador al servicio de la función pública en contra del Titular de la Dependencia u Organismo Descentralizado, del cual surja el conflicto; por lo mismo, por cuestiones de espacio, nos enfocaremos en el proceso burocrático establecidos en la LFTSE para un despido injustificado en el caso de los trabajadores de base, pero también a los contemplados en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en el que podemos destacar que no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes; por lo cual la demanda inicial se promueve en forma escrita o verbalmente por medio de comparecencia.

Primero veremos cuáles son los requisitos que debe cumplir la demanda, acorde al artículo 129 de la LFTSE, a saber:

- 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 pudiere 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.

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

Una vez presentada la demanda por parte del trabajador, acompañada con las pruebas que se tengan, el TFCA radica la misma en alguna de las ocho salas con las que cuenta y la sala que corresponda en un plazo no mayor a 24 horas (art. 873 LFT), dicta acuerdo para tener por aceptada la demanda (si reúne los requisitos del art. 129 de la LFTSE), a efecto de notificar a la parte demandada que puede ser la Dependencia del Ejecutivo Federal u Organismo Desconcentrado, o bien alguna de la Cámaras del Congreso de la Unión, dependiendo de donde se haya desempeñado el trabajador.

La notificación suele tardar hasta 30 días hábiles para que el actuario del TFCA la realice, ya una vez notificado el demandado (Gobierno-Patrón), es cuando se fija la lista, es decir es cuando en estricto sentido existe una controversia individual de trabajo ante el TFCA; ya notificado el Gobierno-Patrón, cuenta con 5 días hábiles para contestar, acorde al artículo 130 de la LFTSE; ya contestado, nuevamente el TFCA radica el acuerdo de recepción de dicha contestación de demanda y también señala la hora y fecha para la celebración de la audiencia de “pruebas, alegatos y resolución”, con base en el artículo 131 de la Ley Burocrática.

Generalmente por la carga de trabajo del TFCA, esta audiencia “pruebas, alegatos y resolución” se concede a los 40 días hábiles siguientes a la contestación de la demanda por parte del Gobierno-Patrón.

Ya en la celebración de la audiencia “pruebas, alegatos y resolución”, las partes comparecen y se les pregunta si existe alguna forma de conciliar, pero casi siempre las partes se niegan a conciliar, por lo que la secretaria de la mesa de la Sala que corresponda, da el uso de la voz a cada parte para que ratifiquen sus escrito y manifiesten lo que a su derecho convenga; acto seguido dicha secretaria, declara cerrada el periodo de pruebas y generalmente suspenden la audiencia y suelen diferir la audiencia 30 días naturales siguientes. Nuevamente en la continuación de la audiencia “pruebas, alegatos y resolución”, la secretaria de la mesa acuerda la admisión de las pruebas que las partes ofrecieron correctamente y desecha aquellas que no sean admisibles.

Una vez más, la secretaria de la mesa de la Sala del TFCA vuelve a suspender la citada audiencia, declarando cerrado el periodo de admisión de pruebas y fija fecha y hora para la preparación de las

mismas (desahogo); también generalmente se concede una fecha posterior de 40 días hábiles. Finalmente, en la reanudación de la “pruebas, alegatos y resolución” se pueden desahogar todas las pruebas señaladas en el artículo 776 de la LFT y en especial las siguientes:

- I. Confesional (arts. 786 a 794);
- II. Documental (arts. 795 a 812);
- III. Testimonial (arts. 813 a 820);
- IV. Pericial (arts. 821 a 826);
- V. Inspección (arts. 827 a 829);
- VI. Presuncional (arts. 830 a 834);
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Ya desahogadas las pruebas con que hayan contado las partes, la secretaría de la mesa cierra la audiencia y el periodo de instrucción para turnar el expediente al área de proyectistas, lugar en el que muchas veces los expedientes duermen el sueño de los justos durante más de un año (si bien le va al demandado). Una vez dictado el laudo, el mismo es notificado por el actuario del TFCA a las partes.

A continuación veremos sucintamente los medios de prueba del juicio laboral burocrático:

La prueba confesional consiste en que cada una de las partes (actor y demandado) solicita al TFCA la declaración de su contraparte. Así lo señala el artículo 786 de la LFT, supletorio de la LFTSE: “*Cada parte podrá solicitar que se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones*”.

En cuanto a la prueba documental, existen dos tipos de documentos, a saber:

- a) Documentos privados: son aquellos que no reúnen las condiciones previstas para un documento público (art. 796 LFT).
- b) Documentos públicos: aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones (art. 795 LFT).

De esta forma cada parte exhibe los documentos u objetos que mejor le convenga como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes, o copias, que deba expedir alguna autoridad, el TFCA debe solicitarlos directamente (artículo 803 LFT).

La prueba testimonial es la presentación de personas por cada una de las partes para que aporten datos relacionados a comprobar la litis de la acción o la excepción del demandado, a quienes se les cuestiona mediante un interrogatorio escrito u oral. Por ello el testigo siempre será una persona física a la que le puede constar uno o más hechos del despido injustificado, por haber estado presente en el momento en el que ocurrió.

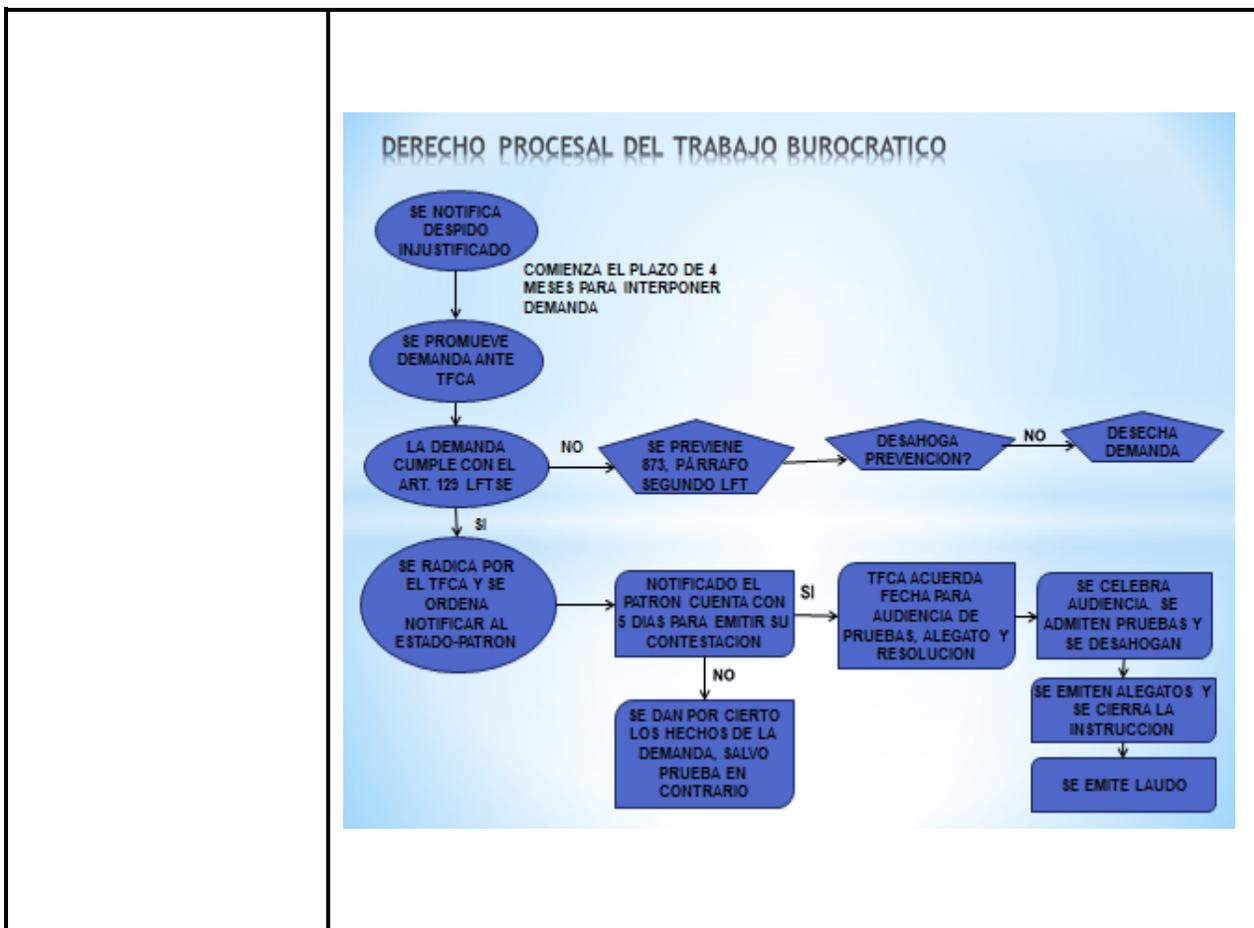
Por otro lado, también existe la prueba pericial, que permite al TFCA tener acceso a conocimientos científicos, técnicos o de un arte necesario para dilucidar los conflictos laborales que se ventilan (art. 821 LFT). Son las propias partes las que pueden solicitar dicha prueba indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes. La omisión del cuestionario dará lugar a que la Junta no admita la prueba (art. 823 LFT).

La inspección consiste en la actividad personalísima de miembros del TFCA (actuarios) para reconocer algún hecho, documento, lugar o circunstancia; en este caso, es el actuario, que por medio de sus sentidos se da cuenta de determinada situación de la litis. El oferente debe señalar el lugar preciso que ha de inspeccionarse y los puntos sobre los que debe basarse dicha prueba.

Generalmente en los escritos de demanda y su correspondiente contestación, las partes apelan a la prueba presuncional, que no es más que la consecuencia que la Ley o el TFCA deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido (art. 830 LFT). Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél (art. 831 LFT).

La instrumental es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio (art. 835 LFT). Al igual que la presuncional no requiere de desahogo, pero sí de invocación en el escrito de ofrecimiento de pruebas, independientemente de que el TFCA esté obligado a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio (art. 836. LFT).

Finalmente, en la LFT existe un apartado especial que se refiere elementos aportados por los avances de la ciencia, en donde el oferente debe proporcionar al TFCA los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo (art. 836-A LFT). Asimismo, en el artículo 836-B señala lo relacionado con certificados digitales y en el artículo 836-D los medios electrónicos.



Bibliografía básica

Ross Gámez, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, México, Ed. Porrúa, 2015, pp. 1-16 y 233-298.

Puig Hernández, Carlos Alberto, *Conflictos individuales*, México, Ed. Porrúa, 2016, pp. 37-82 y 340-465.

Marquet Guerrero, Porfirio, *El Derecho Laboral Burocrático y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje - Ensayos Temáticos*,

Actividad de aprendizaje 1. Derecho Procesal del Trabajo Burocrático

1. Lea los Títulos Sexto y Séptimo de la LFTSE, con el propósito de identificar el procedimiento laboral burocrático, tal como se encuentra establecido en dicha Ley y proceda a elaborar los mapas conceptuales que crea expliquen dicho juicio.

2. Lea el Título XIII, Capítulos XII y XVII de la LFT con el propósito de identificar el procedimiento laboral ante la JFCA, y proceda a elaborar los mapas conceptuales que crea expliquen dicho juicio.

Objetivo: El alumnado al entender el derecho procesal burocrático explicará las diferentes fases del mismo y entenderá los tiempos para la realización de las diversas etapas hasta la emisión del laudo correspondiente.

Instrucciones:

Para el punto 1, el estudiantado puede mejorar el mapa conceptual que se mostró en esta Unidad, para el efecto de desarrollar a mayor detalle el juicio laboral burocrático, destacando las pruebas concretas

Preguntas frecuentes

¿Cómo distinguimos un proceso de un procedimiento?

El proceso es el continente del procedimiento, por lo que este último es la forma en que se lleva dicho proceso, es decir, el procedimiento es un método compuesto por pasos claros y objetivos que deben seguirse para completar la tarea, sin que existan de por medio obligatoriedad de leyes o reglamentos para su desarrollo, esto es que el proceso es jurisdiccional, mientras que el procedimiento es netamente administrativo.

¿Qué es litigio burocrático?

Litigio es sinónimo de conflicto de trabajo burocrático entre el Gobierno-Patrón y sus empleados. Casi siempre es un conflicto jurídicamente trascendente, que constituye la antesala de un proceso o juicio laboral burocrático.

¿Qué es derecho procesal del trabajo burocrático?

Es el sistema de normas jurídicas, procedimientos e instituciones que resuelven las diferencias suscitadas entre el Gobierno-Patrón y sus trabajadores o entre aquellos y los sindicatos burocráticos, mediante la emisión de laudos jurisdiccionales.

¿Cuáles son los principios del derecho laboral burocrático?

Los principios como fundamentos de un proceso, son casi los mismos que el Derecho Laboral del Apartado A del artículo 123 Constitucional, a saber:

- a) Público;
- b) Gratuito;
- c) Inmediato;
- d) Predominantemente oral;
- e) Conciliatorio, y
- f) Suplencia en la deficiencia de la demanda para los trabajadores.

¿Qué significa la noción “resolver de plano”?

Es la obligación que tiene el Tribunal Federal o la Junta Federal o bien sus similares en las entidades federativas para resolver de inmediato los incidentes que promuevan las partes del proceso laboral burocrático, con lo cual suspenden el desarrollo del propio proceso para resolver el incidente de que se trate, como pueden ser los que se susciten con motivo de la personalidad de las partes o de sus representantes de nulidad de actuaciones u otros motivos que así lo justifiquen.

¿Qué significa la noción “correr traslado”?

La obligación que tiene el órgano jurisdiccional burocrático en un juicio burocrático para entregar, por los conducto que establecen las leyes de la materia, para entregar a una de las partes copia de la promoción de su contraria, a fin de que conozca su contenido y responda, si así conviene a su interés de parte procesal.

¿Qué significa la noción “dar vista”?

Es el acuerdo de alguno de los órganos jurisdiccionales que se emite en un juicio burocrático para informar a una de las partes sobre la promoción o diligencia de la contraparte, quedando los autos del juicio en el recinto del Tribunal o Junta, para que de ella se entere la parte que corresponda.

Para saber más

Se recomienda al alumnado que sea proactivo para leer la bibliografía propuesta, así como para que investigue por su cuenta, en los siguientes enlaces de internet, relacionados con el Derecho Procesal Laboral Burocrático:

Libro:

Bolaños Linares, Rigel, *Derecho laboral burocrático*, México, Ed. Porrúa, 2019, pp. 75-124.

Jiménez Moles, María del Rosario, *et. al.*, *Prontuario de procedimientos en conflictos individuales de los trabajadores al servicio del Estado*, México, Ed. Porrúa, 2017, pp. 57-86.

Libro digital:

Marquet Guerrero, Porfirio, *El Derecho Laboral Burocrático y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje - Ensayos Temáticos*, Principales aspectos procesales en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Coordinado por la Secretaría de Gobernación y el TFCA, México, 2018, pp. 305-345.

<https://www.gob.mx/trifeca/documentos/libro-el-derecho-laboral-burocratico-y-el-tribunal-federal-de-conciliacion-y-arbitraje>
[Consultado el 3 de marzo de 2023]

Sánchez Castañeda, Alfredo, *Las relaciones laborales en el siglo XXI*, Una visión sistemática de la procuración de justicia laboral, Kurcyn Villalobos, Patricia (coord.), México, UNAM, 2000, pp. 271-301.

Acceso digital en:

<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/43-relaciones-laborales-en-el-siglo-xxi-1a-reimp>
[Consultado el 3 de marzo de 2023]

Segovia Cázares, Martha, *El Derecho Laboral Burocrático y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje-Ensayos Temáticos*, Principales aspectos procesales en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Coordinado por la Secretaría de Gobernación y el TFCA, México, 2018, pp. 347-373.

Acceso digital en:

<https://www.gob.mx/trifeca/documentos/libro-el-derecho-laboral-burocratico-y-el-tribunal-federal-de-conciliacion-y-arbitraje>
[Consultado el 3 de marzo de 2023]

Revistas digitales:

Gutiérrez Salazar, Miguel Ángel, *Hacia la construcción de un nuevo régimen disciplinario para el Poder Judicial de la Federación en México*, Instituto de la Judicatura Federal, Número 41, México, 2016, pp. 271-310.

Acceso digital en:

<https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Sitio2016/include/sections/revista/41/11%20Miguel%20%81ngel%20Guti%20%81rez%20Salazar.pdf>
[Consultadas el 10 de marzo de 2023]

Infante López, Sergio Gustavo, La falta de sensibilización de acceso a la justicia laboral federal, Instituto de la Judicatura Federal, Número 44, México, 2017, pp. 339-350.

Acceso digital en:

<https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Sitio2016/include/sections/revista/44/15%20Sergio%20Gustavo%20Infante%20L%C3%B3pez.pdf>

[Consultadas el 10 de marzo de 2023]

Vázquez-Mellado García, Julio César, et. al., *Manual para instar los procedimientos de responsabilidad administrativa y laboral ante el Consejo de la Judicatura Federal*, Instituto de la Judicatura Federal, México, 2014, pp. 1-142.

Acceso digital en:

<https://www.corteidh.or.cr/tablas/32534.pdf>

[Consultadas el 10 de marzo de 2023]

Glosario

ACCIÓN LABORAL BUROCRÁTICA.- El término "acción" gramaticalmente significa movimiento. En el campo del derecho procesal, en sentido formal, puede significar derecho o demanda y, en sentido material, puede utilizarse como sinónimo de la facultad de provocar la actividad de un órgano jurisdiccional. Por ello, la acción laboral burocrática es el reconocimiento que prevé la ley adjetiva para que una de las partes de la relación laboral burocrática (Gobierno-Patrón y sus empleados) pueda exigir a un órgano jurisdiccional de la materia, la prevalencia del derecho sustantivo violentado por su contraparte.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA LABORAL.- Es el conjunto de actividades de la administración pública federal o local, relacionadas con políticas públicas en materia laboral burocrática, que ejercen algunas dependencias federales o locales para vigilar el cumplimiento de los derechos y obligaciones sustantivos, previstos en las legislaciones federales o locales, reglamentos, decretos, acuerdos y demás disposiciones relacionadas con el trabajo burocrático. Ejemplo: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

COMPETENCIA. Es la atribución concedida por la ley a un órgano jurisdiccional para conocer de un asunto. Dicho de otro modo, es la aptitud jurídica de un tribunal de determinada jurisdicción para conocer asuntos de ciertas materias o montos.

DEMANDA LABORAL BUROCRÁTICA.- Es el documento escrito que contiene las acciones y derechos que el actor del juicio pretende hacer valer, para que el órgano jurisdiccional corra traslado de la misma a su contraparte.

EMPLAZAMIENTO.- En un juicio burocrático, emplazar significa citar a una de las partes a una hora y día determinado para que intervenga en el proceso laboral para contestar una demanda o una contestación de demanda que existe en su contra. El emplazamiento es la orden del órgano jurisdiccional burocrático para que se entregue a la parte demandada el escrito inicial de demanda o algún otro documento del proceso.

EXCEPCIÓN LABORAL BUROCRÁTICA.- Es un medio de defensa de forma y fondo, que esgrime el demandado Gobierno-Patrón, para negar las pretensiones del actor trabajador al servicio de la función pública que le demanda ante algún órgano jurisdiccional algún derecho sustantivo violentado en su contra.

NOTIFICACIÓN.- Es el acto mediante el cual un órgano jurisdiccional informa a una de las partes un acuerdo, resoluciones interlocutorias o laudos, mediante notificaciones personales, estrados, boletín, o cédula.

PARTE PROCESAL.- Es uno de los contendientes en un juicio laboral burocrático, que indistintamente puede recaer en el trabajador del Estado, el Titular de una dependencia u Organismo descentralizado, ya sea federal o local, o bien tratándose de relaciones colectivas de trabajo, puede ser el sindicato, un trabajador de base afiliado, o incluso dos sindicatos que disputen la titularidad del registro sindical.

PRETENSIÓN.- En el derecho procesal una pretensión es el conocimiento que se le hace al juzgador para que reconozca el derecho sustantivo que se reclama y el objeto directo que se reclama en el juicio. En el análisis de la Unidad 6, la pretensión del Gobierno-Patrón, es la de cesar los efectos del nombramiento del trabajador al servicio de la función pública.

PROCURACIÓN DE JUSTICIA LABORAL.- En el Derecho Laboral Burocrático, es la actividad que realiza el Estado para garantizar el respeto a los derechos laborales de los trabajadores al servicio de la función pública, como puede ser la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, quien asesora y representa a los empleados del Gobierno Federal, o inclusive el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

TÉRMINOS PROCESALES: En materia laboral burocrática se denomina término al lapso de tiempo que la LFTSE o la LFT concede a las partes para ejercer algún derecho procesal o desahogar o cumplir algún acto o diligencia de carácter jurisdiccional. Se diferencia del plazo porque este último se fija para la ejecución de actos procesales unilaterales, es decir a sólo una de las partes. Los términos procesales en materia burocrática se encuentran previstos en los artículos 112 a 117 de la LFTSE, y en la LFT en los artículos 733 a 738.

Unidad 9. Laudo y Ejecución	
Evaluación diagnóstica	<p>El alumnado deberá entender la formalidad que reviste la emisión de un laudo laboral burocrático y sus efectos jurídicos, así como la forma en la que se ejecuta dicha resolución; por ello, una vez que realice las actividades del aprendizaje y lea meticulosamente la presente Unidad y los textos propuestos, deberá contestar los siguientes cuestionamientos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué es un laudo? 2. ¿Por qué laudo y no sentencia? 3. ¿Qué autoridades emiten laudos? 5. ¿Cuál es la formalidad en la emisión de un laudo? 6. ¿En cuánto tiempo se debe ejecutar el laudo obtenido del procedimiento previsto en el artículo 46 Bis de la LFTSE, cuando se resuelve favorablemente el cese de los efectos del nombramiento? 7. ¿En cuánto tiempo se debe ejecutar el laudo obtenido a favor por un trabajador en contra del Gobierno-Patrón? 8.- ¿Cuál es la diferencia entre un laudo ejecutoriado y un laudo definitivo? 9.- ¿Qué es el incidente de planilla de liquidación?
Introducción	<p>En esta Unidad 9 el alumno comprenderá las connotaciones del laudo laboral y su problemática en el derecho positivo mexicano.</p> <p>El estudiantado recordará cuando estudió la Unidad 5, que la naturaleza de las Juntas (Federal y locales) y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (y los locales), mantienen una representación tripartita, del Gobierno, los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades y de los trabajadores (véase artículo 605 de la LFT), o bien 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 nombra casi siempre el Ejecutivo Federal o Local) [véase artículo 118 de la LFTSE].</p> <p>Terminado el juicio laboral los tres miembros de la Junta o del Tribunal, ya sea local o federal, comienzan a deliberar sobre la resolución que del mismo probaron las partes en su acción o sus excepciones y defensas. A su vez, los laudos que emiten estos órganos jurisdiccionales no han sido contemplados en sus legislaciones correspondientes con los principios de seguridad jurídica para hacer valer recursos ordinarios para impugnar el fondo del asunto, por lo cual reiteramos que un laudo es un acto materialmente judicial, pero formalmente ejecutivo. Lo anterior obedece al hecho de que las autoridades que nombran a la mayoría de sus representantes y los que fiscalizan a estos órganos</p>

	<p>jurisdiccionales siguen siendo dependencias del Ejecutivo Federal o del Ejecutivo Local, según se trate.</p> <p>Cabe aclarar, que hay autores que señalan que una de las diferencias del laudo con respecto a una sentencia, son sus fases procesales (impulso procesal) que simplemente buscan poner fin “a un choque de intereses” en las que pomposamente señalan que un laudo “es una resolución de equidad”, lo cual a nuestro juicio no supera la explicación de la naturaleza misma del laudo y de los órganos jurisdiccionales en materia burocrática, porque pareciera entonces que las sentencias judiciales no son resoluciones de equidad. Además, los laudos burocráticos son emitidos por organismos que no pertenecen al Poder Judicial, pero que sin embargo, sus laudos son objeto de impugnación vía juicio de amparo, ante el Poder Judicial de la Federación.</p>
<p>Objetivo</p>	<p>El alumnado explorará el Laudo y la Ejecución dentro del Derecho Procesal del Trabajo Burocrático.</p> <p>Objetivo ideal para esta unidad en la guía de estudio.</p> <p>Al concluir el estudio de esta Unidad 9, el estudiante podrá entender el concepto del laudo, sus formalidades y procedimiento para su emisión, en el ámbito federal, para conocer su estructura y los pasos previos a su posible impugnación.</p>
<p>Desarrollo de contenidos</p>	<p>La palabra laudo (resolución o sentencia de un árbitro) viene del latín <i>laus, laudis</i> que resulta ser un sinónimo de elogio. En materia internacional existen los laudos emitidos por un Tribunal de Arbitraje que seleccionan los países en controversia dentro del derecho convencional, por cuestiones de comercio internacional, a esto se le denomina procedimiento arbitral (véase los artículos 1461, 1470 y 1471 del Código de Comercio). También hay laudos en dependencias administrativas como la Procuraduría Federal de Protección al Consumidor, que en esencia tienen fuerza de cosa juzgada y traen aparejada ejecución, para posteriormente promover el mismo ante los tribunales competentes.</p> <p>Para efectos de la asignatura de Derecho Laboral Burocrático, el laudo no es más que una resolución que pronuncian los representantes de las juntas de conciliación y arbitraje federal o local o de los Tribunales de Conciliación federal y locales, cuando deciden sobre el fondo de un conflicto individual o colectivo laboral burocrático.</p> <p>No debe confundirse el laudo burocrático con la posibilidad que conceden los artículos 108 fracción IV de la LFTSE y el 469, fracción III de la LFT, como una de las formas en que termina la huelga esto es, “<i>laudo de la persona o tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se aboque al conocimiento del asunto</i>”, pues se trata de un mecanismo alternativo de solución de controversia por el</p>

que termina una huelga, pero no es la que se refiere necesariamente a los conflictos individuales o colectivos de trabajo burocrático.

Ahora bien, conforme al artículo 837 de la LFT, correlacionado con el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado (LFTSE), las resoluciones de los tribunales laborales burocráticos son:

- I. Acuerdos: Si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;
- II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: Cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y
- III. Laudos: Cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

Como se observa el laudo burocrático es el concepto que nos interesa, por lo que tenemos que acudir en primera instancia a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para conocer algunos artículos que se refiere al concepto de laudo, tales como:

a) La obligación de los titulares de las dependencias para reinstalar o indemnizar y pagar salarios caídos a los trabajadores, cuando sean condenados por laudo ejecutoriado o definitivo (43 fracciones II y IV);

Aquí debemos distinguir lo que es un laudo ejecutoriado y lo que es uno definitivo; el primero es aquel que ya no puede ser modificado a través de medios ordinarios de defensa (recursos ordinarios o juicio de amparo), es decir, que el laudo se vuelve inmutable, salvo los casos en que un tercero interesado a juicio no haya sido emplazado o siéndolo fue mal emplazado; el segundo, es la emisión del laudo como tal, al poner fin al juicio laboral burocrático.

b) La obligación del Presidente del TFCA y de los Presidentes de sus respectivas Salas para vigilar que se cumplan los laudos dictados por ellos (120-A fracción VI y 120-B fracción II).

c) El laudo de un conflicto colectivo del trabajo cuando hay avenencia entre las partes (125).

d) El laudo que emite el TFCA en el caso en que la dependencia promueva juicio para cesar los efectos del nombramiento de un empleado de base (127 Bis fracción III).

e) Cuando los tres Magistrados que integran cada una de las Salas del TFCA deben conocer necesariamente del laudo (128 fracción V).

f) La forma en la que el TFCA debe apreciar las pruebas para la emisión del laudo definitivo (137 y 138).

g) La notificación personal del laudo a las partes (142) y

h) La afirmación de que las resoluciones dictadas por el TFCA serán inapelables y deberán ser cumplidas (146).

La conclusión aquí es que los laudos siempre resuelven el fondo de

un conflicto individual o colectivo del trabajo burocrático y también ponen fin al juicio, dejando a salvo sus derechos para que los hagan valer en la vía del juicio de amparo directo. Sin embargo para apreciar mejor lo que es un laudo, es importante conocer el contenido del artículo 840 de la LFT, pues el mismo contiene:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Extracto de la demanda y su contestación; réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvenición y contestación a la misma, que deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos.

Ahora bien, otra característica que también mantienen los laudos es que no aceptan recursos legales ordinarios para ser combatidos, como lo vimos previamente al revisar el artículo 146 de la LFTSE. Por ello, solamente existen dos supuestos “medios de defensa” que no entran al estudio del fondo del asunto pero que la LFT denomina recurso de aclaración de laudo, previsto en el artículo 847 de la LFT que se interpone dentro de los 3 días siguientes a la notificación del propio laudo, en donde su interposición no interrumpe el término para la impugnación del laudo.

El otro recurso que no cambia el fondo del laudo, es el que se promueve en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la JFCA en la ejecución de los laudos de su Pleno y el interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos de las Juntas Especiales (Véanse los artículos 614 fracción III y 616 fracción IV de la LFT).

Por otro lado, el contenido de un laudo depende de las pretensiones que reclame el actor, tales como la reinstalación o la indemnización por despido injustificado, en ambas demandas el actor tiene la obligación de requerir el pago de salarios caídos; también puede haber un laudo para ordenar el cese de los efectos del nombramiento de un empleado, y los correlativos en materia colectiva del trabajo burocrática. Cuando se reclama la reinstalación en un despido injustificado y se obtiene laudo favorable al actor, el Gobierno-Patrón tiene la obligación de regresar al trabajadores al último puesto que venía ocupando antes de su despido injustificado, y al mismo tiempo pagarle los salarios caídos, esto es, se le deberán pagar los

emolumentos que quincenalmente venía percibiendo antes de su despido.

En el caso de que el actor reclame una indemnización constitucional, recordemos que ésta es equivalente a 3 meses del salario ordinario que el trabajador venía percibiendo antes de su despido injustificado, por lo que obtenido el laudo favorable el trabajador será indemnizado con dicho monto porque no desea regresar a su fuente de trabajo por circunstancias personales y también recibirá el monto de sus salarios caídos.

Una vez que una de las partes obtuvo un laudo favorable (definitivo), se encuentra en la posibilidad jurídica de iniciar el incidente de liquidación previsto en el artículo 843 de la LFT de aplicación supletoria, al que comúnmente encontramos que le denominan “planilla de liquidación”, sin tener sustento legal dicho concepto en algún precepto de la LFTSE o de la LFT. Esta “planilla de liquidación” no es más que la cuantificación económica de las prestaciones que reclama el actor, para que sumadas demuestren el total de lo que deberá pagar la parte demandada.

De aquí que los Titulares de las dependencias tienen la obligación de cumplir los laudos que sean contrarios a sus intereses con base en el artículo 43 fracciones II y IV de la LFTSE que previamente revisamos. Para la ejecución de los laudos, el TFCA tiene la obligación de dictar todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes (véase artículo 150 de la LFTSE).

Por ello, el TFCA despacha auto de ejecución y comisiona a un actuario para que, en compañía de la parte que obtuvo laudo favorable, se constituya en el domicilio de la demandada y la requiera para que cumpla la resolución, apercibiéndole de que, de no hacerlo, se procederá con los apercibimientos de ley (véase artículo 151 de la LFTSE). Pero desafortunadamente los apercibimientos de la LFTSE son de multa de hasta un mil pesos (véase artículo 148), por lo cual el Gobierno-Patrón, es omiso en dicha obligación, justificándose en la falta de recursos.

Por ello, el incumplimiento de los laudos por parte de los propios servidores públicos que representan al Patrón-Gobierno, puede dar cabida a un procedimiento administrativo cuando el trabajador legitimado (quien obtuvo laudo favorable) promueve ante el Órgano Interno de Control de que se trate dicho incumplimiento, una queja administrativa, autoridad que tiene la obligación de verificar si existe un incumplimiento a la Ley General de Responsabilidades Administrativas y resolver lo conducente.

Sin embargo, en la práctica la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) resulta más efectiva, toda vez que cuenta con facultades para investigar violaciones a derechos humanos, como sería el caso de un incumplimiento de laudo por violar no solamente

el artículo 1 de la Constitución, sino también el 5 y 123 Apartado B. La CNDH busca a través de un documento denominado conciliación promover la inmediata solución al conflicto, incluso en ocasiones con la solicitud al Titular de la dependencia de iniciar procedimientos administrativos a los servidores públicos responsables del incumplimiento de laudo o, incluso, con dar vista al Ministerio Público de la Federación para que se investigue si existe la probable comisión de una conducta que la Ley penal señale como delito.

Lo anterior es así, pues el incumplimiento de un laudo laboral burocrático se trata de una omisión administrativa de parte de los servidores públicos involucrados. Pero dicha omisión versa sobre un derecho Constitucional que se encuentra en el reconocimiento de un derecho humano del artículo 123 de la CPEUM, lo cual viola por completo el contenido del párrafo tercero del artículo 1 de la citada Constitución, que señala:

“Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley”.

Derivado de lo anterior, también se encuentra el juicio de amparo indirecto contra esta falta de ejecución, misma que abordaremos en la siguiente unidad.



Bibliografía sugerida por el autor de la guía

Ross Gámez, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, México, Ed. Porrúa, pp. 298-323.

Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, México, Ed. Porrúa, 1973, pp. 551-579, 624-626 y 645-647.

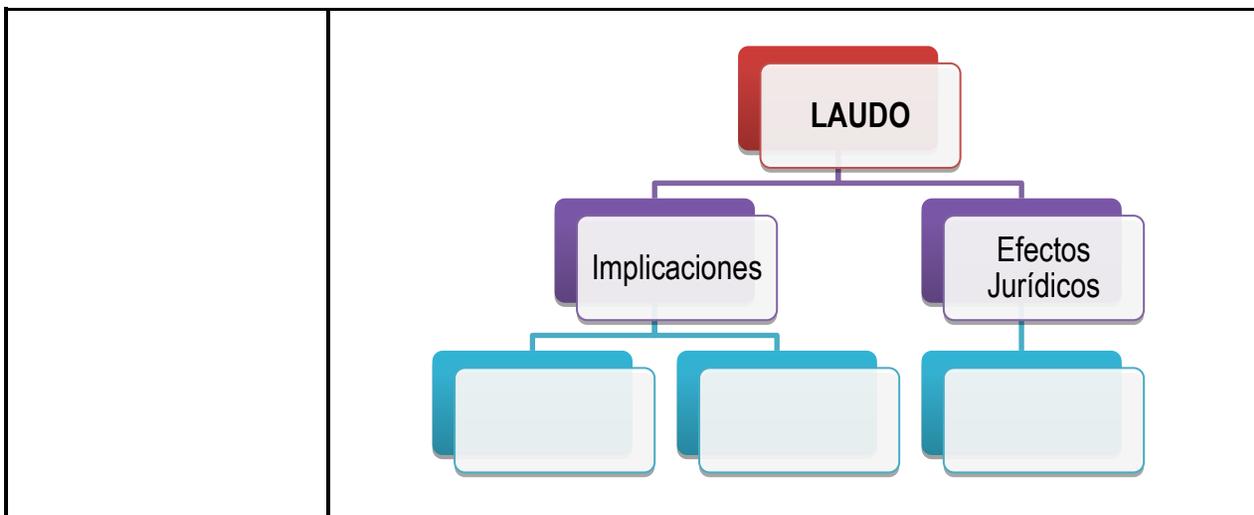
Actividad de aprendizaje 1. Laudo y Ejecución

1. Con base en la lectura de los textos de Francisco Ross y Alberto Trueba Urbina, elabore un cuadro sinóptico de lo que implica el laudo y sus efectos jurídicos.
2. El alumnado además deberá consultar las diversas jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para perfeccionar el cuadro sinóptico previo.

Objetivo: El estudiantado entenderá los efectos jurídicos del laudo con el propósito de conocer de qué forma logra la ejecución del mismo.

Instrucciones:

Como se sabe el cuadro sinóptico esquematiza los elementos del todo, y cada que se avanza un nivel se va desmembrando los subtemas. La idea es que los alumnos puedan buscar en internet nuevas formas de sintetizar los subtemas en que se desenvuelve el Laudo. Para el punto dos lo que se trata es que los alumnos busquen jurisprudencia sobre el laudo y que comprendan si puede ser complementada dicha información para la elaboración de su cuadro sinóptico.



Autoevaluación

Circule el inciso correcto a la pregunta planteada:

1. ¿Cuál es la formalidad de los laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje?

- | | | |
|---|--|--|
| a) Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente. | b) Los laudos deben ser sintetizados exclusivamente a lo que procede conceder a la parte demandante. | c) Los laudos deben ser concedidos siempre al demandante por tener la razón. |
|---|--|--|

2. ¿Cuántos Magistrados del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje deben conocer de la emisión del laudo?

- | | | |
|--|---|---|
| a) Solamente el Presidente de la Sala. | b) Pueden autorizarlo dos Magistrados de la Sala. | c) Los tres Magistrados que componen la Sala. |
|--|---|---|

3. ¿Cuál es la formalidad para notificar el laudo a las partes?

- | | | |
|---|---|---------------------------------|
| a) Mediante estrados de la Sala competente. | b) Personalmente a través del actuario. | c) Mediante correo certificado. |
|---|---|---------------------------------|

4. ¿Qué significa que las resoluciones dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje serán inapelables?

- | | | |
|--|---|--|
| a) Que no existe recurso legal ordinario que permita impugnar el fondo del asunto. | b) Que las partes deben estar conformes con el laudo y deben cumplirlo en sus términos. | c) Que se debe promover un recurso de revisión ante el Pleno del Tribunal Federal. |
|--|---|--|

5. ¿Cuál es el tiempo que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para emitir un laudo definitivo?

- | | | |
|-------------|------------------------|-----------------|
| a) 6 meses. | b) No establece plazo. | c) Hasta 1 año. |
|-------------|------------------------|-----------------|

6. ¿En qué parte del laudo los Magistrados de las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje establecen la fundamentación y motivación de sus argumentos?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|------------------------|
| a) En los resultandos. | b) En los considerandos. | c) En los resolutivos. |
|------------------------|--------------------------|------------------------|

7. ¿Cuáles son los apercibimientos que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé para hacer cumplir sus determinaciones en materia laboral burocrática?

- a) Puede imponer multas hasta de un mil pesos. b) Puede imponer el uso de la fuerza pública. c) Puede imponer una amonestación al superior jerárquico que se niegue a cumplirlo.

8. ¿Qué alternativas jurisdiccionales tiene el trabajador cuando obtiene laudo favorable, pero el Gobierno-Patrón se niega a cumplirlo?

- a) Acudir a la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado para interponer queja. b) Acudir a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos para interponer queja. c) Acudir al Tribunal Federal de Justicia Administrativa para interponer demanda en contra del Gobierno-Patrón.

9. ¿Qué es la planilla de liquidación?

- a) Es la cuantificación económica de cada una de las prestaciones que le fue concedida en el laudo a la parte actora. b) Es una de las pruebas que pueden desahogar las partes. c) Es la cuantificación de los daños y perjuicios, así como de las costas judiciales de la parte que obtuvo laudo desfavorable.

10. ¿Cuál es la alternativa del actor cuando el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje omite emitir el laudo definitivo en un plazo razonable (más de seis meses)?

- a) Promover el juicio de amparo directo. b) Promover queja ante el Órgano interno de Control. c) Promover el juicio de amparo indirecto.

Preguntas frecuentes

¿Cuántas clases de laudo existen?

En Derecho Laboral burocrático puede haber laudos con prestaciones económicas, como sería la de un despido injustificado en la que el trabajador reclama una indemnización (obligación de dar) y los salarios caídos. También puede haber laudos de terminación de los efectos del nombramiento. O bien puede haber laudos de reconocimiento de un derecho (una calidad de trabajador, reconocimiento de beneficiario, o basificación de un trabajador), o laudos de hacer como la reinstalación por ser una obligación de hacer para la autoridad.

¿Cuáles son las medidas de apremio que prevé la Ley para que el Gobierno-Patrón cumpla los laudos que no le fueron favorables?

Como sabemos las medidas de apremio son aquellos medios coactivos que tienen los órganos jurisdiccionales para hacer valer sus resoluciones. La ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su Título Octavo, solamente prevé la multa de hasta mil pesos, lo que permite que el Gobierno-Patrón, se ría cínicamente cuando lo multan.

¿Cuáles son los requisitos de contenido de un laudo burocrático?

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no prevé requisitos para un laudo burocrático: sin embargo, supletoriamente se aplica el artículo 840 de la Ley Federal de los Trabajadores, que señala los siguientes requisitos:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Extracto de la demanda y su contestación; réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvencción y contestación a la misma, que deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos.

¿Qué funcionarios del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje son los autorizados para firmar el laudo burocrático?

Deben ser los tres Magistrados que integran la Sala.

¿Qué autoridades están obligadas a prestar auxilio al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para hacer respetar sus resoluciones?

De acuerdo al artículo 147 de la LFTSE son las civiles y militares.

Para saber más

Se recomienda al alumnado que sea proactivo para leer los libros propuestos y para investigar por su cuenta, en los siguientes enlaces de internet, relacionados con el laudo en el Derecho Laboral Burocrático:

Libro:

Romero Flores, Rogelio, *Derecho Laboral Burocrático*, México, Ed. Flores, 2017, pp. 138-139 y 143-146.

Enlaces digitales:

Cardoso Miranda, Raúl Efraín, Posible injusticia en la inejecución de los laudos a cargo del Estado-Patrón en el derecho burocrático mexicano, México, UNAM-IIJ, 1996, pp. 773-784.

Enlace digital en:

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/217/37.pdf>

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Criterio 1/2017 relativo a la prelación de medidas de apremio a fin de lograr el cumplimiento de los laudos.

Acceso digital en:

http://www.tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/306/1/images/CRITERIO_1-2017_MODIFICACION_MEDIDAS_APREMIO.pdf

Laudo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Sexta Sala, relativo a la pretensión del trabajador de la Secretaría de Salud de la ciudad de México, para el pago de indemnización constitucional y demás prestaciones derivadas.

Acceso digital en:

<http://www.tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/348/1/images/3275-12.pdf>

Glosario

ACUERDO.- Son resoluciones de los órganos jurisdiccionales que se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del juicio laboral burocrático.

ACLARACIÓN DE LAUDOS.- Es un medio de aclaración previsto en la Ley Federal del Trabajo, para que cualquiera de las partes del juicio requiera a la Junta o Tribunal para que corrija errores o precise algún punto del laudo, sin que implique una modificación de fondo.

AUTOS INCIDENTALES.- Son las resoluciones de los órganos jurisdiccionales que se resuelvan dentro o fuera de juicio, durante la tramitación de un incidente previsto en la ley.

LAUDO.- Es la resolución a verdad sabida pronunciada por los representantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al decidir sobre el fondo de un conflicto de naturaleza laboral y poner así fin a una controversia entre el Gobierno-Patrón y sus empleados, o entre el sindicato y el Gobierno-Patrón, o entre miembros de sindicatos, con apego a las disposiciones jurídicas aplicables.

LAUDO EJECUTORIADO.- Es la resolución de los órganos jurisdiccionales en materia laboral burocrática, que pone fin al juicio y que ya no puede ser modificada a través de medios ordinarios de defensa (recursos previstos en la ley de la materia o juicio de amparo), es decir, que el laudo se vuelve inalterable, salvo los casos en que un tercero interesado a juicio no haya sido emplazado o siéndolo fue mal emplazado.

LAUDO FIRME.- Es la resolución de los órganos jurisdiccionales en materia laboral burocrática, que pone fin a la instancia materia del juicio, pero que todavía puede ser revocada por una instancia superior como lo es el juicio de amparo directo.

Unidad 10. Amparo en Materia Laboral Burocrática

Evaluación diagnóstica	<p>El alumnado deberá analizar y aprender los elementos principales del juicio de amparo, así como sus dos derivaciones de amparo directo e indirecto, para su mejor desahogo en la práctica común; por ello, una vez que realice las actividades del aprendizaje y lea meticulosamente la presente Unidad y los textos propuestos, deberá contestar los siguientes cuestionamientos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. ¿Qué es el juicio de amparo?2. ¿Cuáles son sus principios fundamentales?3. ¿Cuántos tipos de juicio de amparo existen?5. ¿Cuál es el procedimiento del amparo uni-instancial?6. ¿Cuál es el procedimiento del amparo bi-instancial?7. ¿Cuáles son los plazos de interposición del juicio de amparo laboral burocrático?8. ¿Qué pasa si el trabajador pierde el juicio de amparo?9 ¿Cuáles son los recursos que prevé la Ley de Amparo?
Introducción	<p>Esta Unidad 10 proporciona los conocimientos para que el alumno entienda el concepto de juicio de amparo, sus implicaciones en la materia de Derecho Laboral Burocrática.</p> <p>El juicio de amparo es un medio de control constitucional que le concede la protección y defensa a los gobernados de la República Mexicana, ante los tribunales federales del Poder Judicial de la Federación, para salvaguardar los derechos humanos que reconoce nuestra Constitución General, cuando consideramos que una autoridad los está conculcando.</p> <p>En el juicio de amparo laboral burocrático, el Tribunal Federal o local, o bien la Junta Federal o local que emitan el acto o laudo definitivo, ahora es quien resulta ser la autoridad responsable de violar algún derecho humano, o procedimental, donde el conflicto se centra sobre si existe una contravención a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, o a la legislación común, según el caso.</p> <p>De esta forma, el juzgador de amparo en materia laboral es el órgano de control constitucional que revisa los actos de las Juntas locales, Federales o del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y sus homólogos en las entidades federativas. En dicha materia existe la suplencia en la deficiencia de los conceptos de violación o agravios (véase art. 79, fracción V de la Ley de Amparo).</p> <p>Las partes en el juicio de amparo son: Quejoso; Autoridad responsable (dicta, ordena, ejecuta o trata de ejecutar el acto que crea, modifica o extingue situaciones jurídicas en forma unilateral y obligatoria); Tercero interesado y el Ministerio Público Federal.</p>

<p>Objetivo</p>	<p>El alumnado valorará los elementos del Amparo en Materia Laboral Burocrática.</p> <p>Objetivo ideal para esta unidad en la guía de estudio.</p> <p>Al concluir el estudio de esta unidad el estudiante podrá conocer los dos tipos de amparo laboral burocrático y tendrá la oportunidad de conocer el desahogo de ambos juicios de amparo.</p>
<p>Desarrollo de contenidos</p>	<p>Como recordaremos cuando vimos la Unidad 8 del proceso laboral burocrático, todo juicio termina con un laudo que nos puede favorecer o no, como parte del juicio; y recordaremos que en materia de Derecho Laboral Burocrático, solamente podemos impugnar el fondo del laudo mediante el juicio de amparo directo (uni-instancial), o bien el amparo indirecto (bi-instancial), cuando dentro o fuera del juicio alguna autoridad vulnera nuestros derechos sustantivos laborales o adjetivos.</p> <p>De aquí que cualquiera de las partes del juicio laboral burocrático puede ser el quejoso, es decir, el Gobierno-Patrón o el propio trabajador objeto del despido justificado o injustificado. Por ello, el quejoso es el individuo persona física o moral que resiente en su persona o patrimonio un daño o menoscabo por virtud de un acto de autoridad, una norma jurídica o una resolución definitiva. En materia laboral burocrática pueden ser el trabajador, el Gobierno-Patrón, o incluso el propio sindicato que ven afectada su esfera jurídica o sus intereses laborales.</p> <p>La autoridad responsable es aquella que dicta, promulga, publica, ordena, ejecuta o trata de ejecutar la ley o el acto reclamado. Dependiendo del acto y si nos encontramos en un juicio laboral burocrático, la autoridad responsable variará de sobremanera, ya que si alguna ley o precepto legal resulta inconstitucional, la autoridad responsable lo será el Congreso de la Unión (por crear la norma impugnada) y el Ejecutivo Federal por promulgarla; pero si nos encontramos dentro de juicio, la autoridad responsable lo será la Sala del Tribunal Federal o local, o la Junta Federal o local de que se trate.</p> <p>El acto reclamado es la conducta imperativa, positiva u omisiva, de una autoridad federal, local o municipal, que presuntamente viola algún derecho fundamental. Anteriormente nuestra Carta Magna no reconocía los derechos humanos, tan sólo mencionaba a las garantías individuales como derechos que la propia Constitución reconocía a los gobernados, siendo que la garantía en realidad es un mecanismo de protección de derechos humanos. El derecho humano es un principio ético-jurídico connatural a la especie humana que debe ser respetado por el Estado, mediante su aceptación (y no reconocimiento) de un sistema jurídico nacional e internacional.</p> <p>Esto es, que un derecho humano es un atributo de la especie humana como tal, sin intervención de ningún tipo de control del</p>

Estado, como sería su derecho a la vida, a la libertad, a la salud, al desarrollo, a la libre manifestación de sus ideas, al trabajo y libre profesión, etc. Para proteger estos derechos el artículo 1 de la Constitución General ha previsto que “todas las autoridades, dentro del ámbito de su competencia, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad”. Ello implica que tanto la federación como las entidades federativas deben contar con mecanismos jurídicos para la protección de los derechos humanos, de ahí que se entiende como garantizar los derechos humanos.

De esta forma, en materia de amparo laboral burocrático, los conceptos de violación son los hechos o actos que causan un perjuicio directo en un derecho legítimamente tutelado por los ordenamientos laborales burocráticos. Este perjuicio inminente y directo debe ser causado por una autoridad responsable (TFCA, JFCA o sus homólogas en las entidades federativas). Estos conceptos de violación se traducen en la demanda de amparo mediante las argumentaciones razonadas que el quejoso debe exponer de forma fundada y motivada en contra del acto reclamado o de la resolución jurisdiccional que causa el perjuicio. La ley de Amparo considera que los conceptos de violación son sinónimos de agravios.

El tercero interesado es quien, en términos generales, resulta beneficiado con el acto que el quejoso impugna en el juicio de amparo y tiene, por lo mismo, interés en que tal acto subsista y no se destruido por la sentencia que en el mencionado juicio se pronuncie. Por ello debe ser llamado a dicho juicio y tener en éste la oportunidad de probar y alegar en su favor. Podría decirse que hace causa común con la autoridad responsable, que también se empeña en que el acto que de ella se combate quede en pie.

La suspensión constituye una medida precautoria que la parte quejosa solicita con el fin de que el daño o los perjuicios que pudiera causarle la ejecución del acto que reclama, no tengan reparación legal o física. La suspensión del acto reclamado en el juicio de garantías, desde el punto de vista de su procedencia, puede clasificarse en suspensión de oficio y suspensión a petición de parte. Por ello, el Juez de amparo puede ordenar la determinación de detener temporalmente la realización del acto reclamado mientras se resuelve la cuestión constitucional planteada; tal determinación tiene como objeto detener e impedir que se siga causando el agravio al quejoso. Hay dos tipos de suspensión, a saber: a) Provisional y b) Definitiva.

Recuérdese que todo lo que se impugna en materia laboral burocrática se puede promover ante el juzgado de distrito en materia del Trabajo (amparo indirecto), o de un Tribunal Colegiado de Circuito en Materia del Trabajo (amparo directo), porque cuando se trata de

actos provenientes de procedimientos disciplinarios administrativos reclamados en juicio de nulidad ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa, si se requiere impugnar la resolución de dicho tribunal, se acude a un juzgado de distrito en materia administrativa o ante el tribunal colegiado de circuito en materia administrativa, según el caso.

El amparo indirecto (bi-instancial), acorde interpretación de los artículos 107, fracción III inciso b) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en concordancia con el diverso 107 fracción V de la Ley de Amparo, procede contra actos en juicio de tribunales del trabajo; esto es, son los actos posteriores a la presentación de la demanda y antes de que se dicte el laudo definitivo, que afecten materialmente derechos sustantivos contenidos en la Constitución y en los tratados internacionales en los que México sea parte.

Hoy en día la demanda de amparo indirecto contra actos en juicio de tribunales del trabajo, puede promoverse por escrito o por medios electrónicos autorizados por el Poder Judicial Federal (previo registro de los litigantes, ante un Juez de Distrito en materia del Trabajo), directamente en la Oficina de Correspondencia Común de los Juzgados de Distrito en Materia de Trabajo en el Circuito que corresponda, dentro de los 15 días hábiles siguientes, a partir del día siguiente en que surte efectos la notificación del acto reclamado.

Los elementos de la demanda de amparo varían según se trate de amparo indirecto o directo. Así, cuando se trata de amparo indirecto, el artículo 108 de la Ley de Amparo menciona los siguientes elementos:

- I. El nombre y domicilio del quejoso y del que promueve en su nombre, quien deberá acreditar su representación;
- II. El nombre y domicilio del tercero interesado, y si no los conoce, manifestarlo así bajo protesta de decir verdad;
- III. La autoridad o autoridades responsables. En caso de que se impugnen normas generales, el quejoso deberá señalar a los titulares de los órganos de Estado a los que la ley encomiende su promulgación. En el caso de las autoridades que hubieren intervenido en el refrendo del decreto promulgatorio de la ley o en su publicación, el quejoso deberá señalarlas con el carácter de autoridades responsables, únicamente cuando impugne sus actos por vicios propios;
- IV. La norma general, acto u omisión que de cada autoridad se reclame;
- V. Bajo protesta de decir verdad, los hechos o abstenciones que constituyan los antecedentes del acto reclamado o que sirvan de fundamento a los conceptos de violación;
- VI. Los preceptos que, conforme al artículo 1o de la Ley de Amparo, contengan los derechos humanos y las garantías cuya violación se reclame;
- VII. Si el amparo se promueve con fundamento en la fracción II del

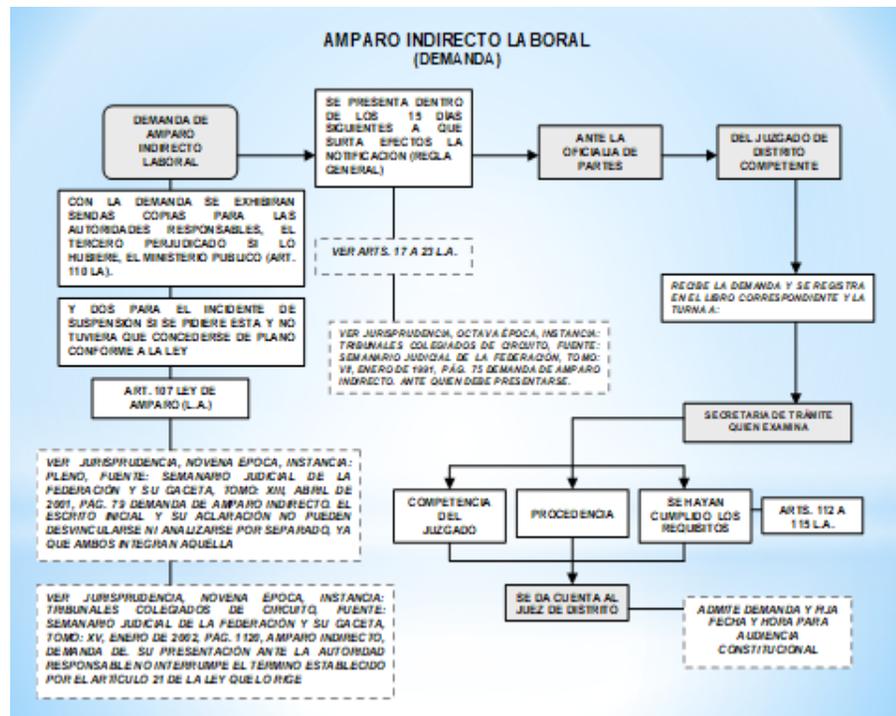
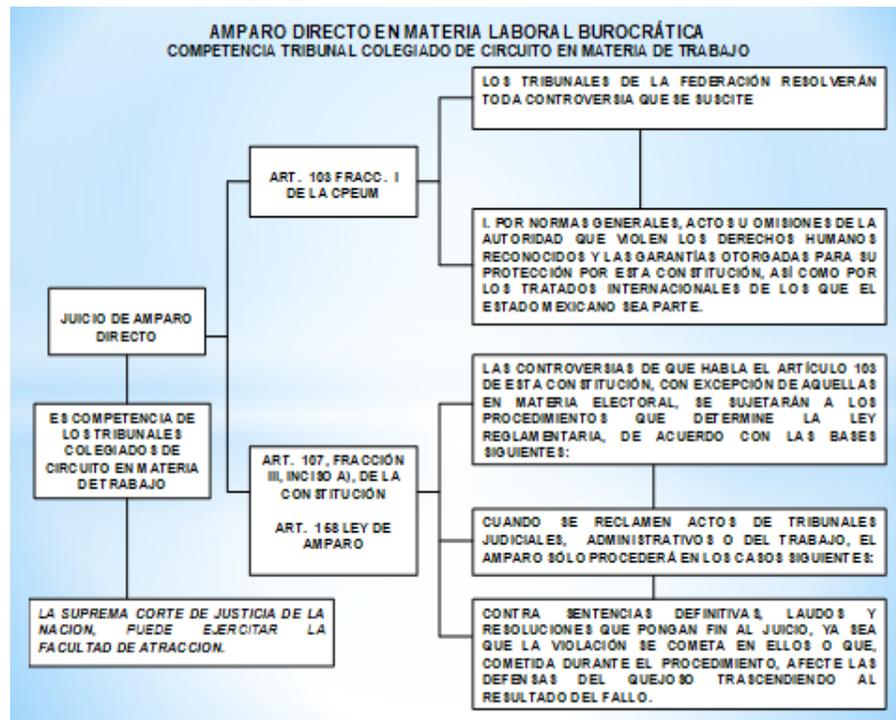
artículo 1o de esta Ley, deberá precisarse la facultad reservada a los estados u otorgada al Distrito Federal que haya sido invadida por la autoridad federal; si el amparo se promueve con apoyo en la fracción III de dicho artículo, se señalará el precepto de la Constitución General de la República que contenga la facultad de la autoridad federal que haya sido vulnerada o restringida; y

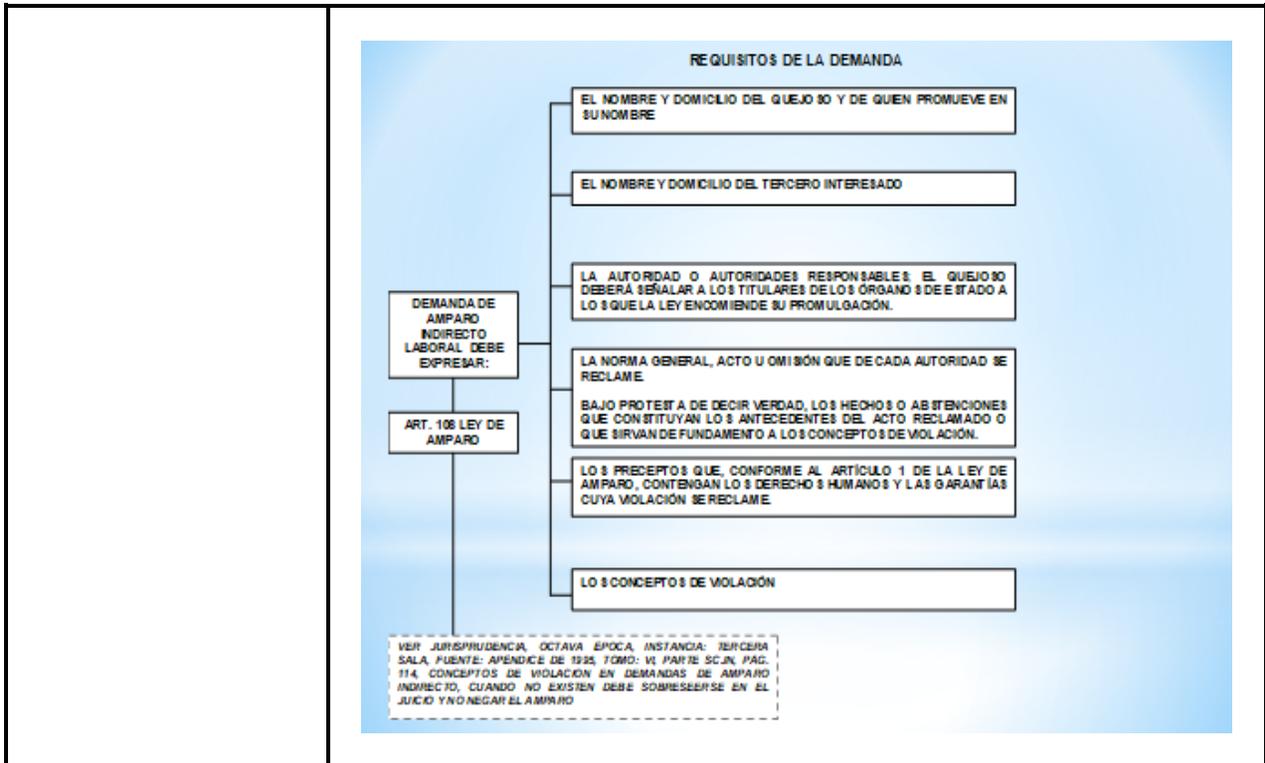
VIII. Los conceptos de violación.

Cuando se trata de amparo directo acorde al artículo 175 de la Ley de Amparo, éste se presenta ante la autoridad responsable, con copia para cada una de las partes y prácticamente son los mismos requisitos del amparo indirecto; sin embargo, solamente cambia la fracción IV, previamente analizada, en donde se debe impugnar el laudo “transcribiendo la parte que nos afecta”. También cambia la fracción V, pues se requiere establecer “la fecha en que se haya notificado el acto reclamado al quejoso o aquella en que hubiese tenido conocimiento del mismo”.

Es importante aclarar que cuando una de las partes se ampara, la contraparte tiene la obligación de promover lo que se denomina amparo adhesivo en materia laboral burocrática, toda vez que es la parte que obtuvo laudo favorable y debe desacreditar la demanda de amparo principal. En la práctica común, cuando el Gobierno-Patrón obtiene laudo contrario a sus intereses, por default promueve el juicio de amparo aun y cuando no existan derechos humanos violentados, ya que buscan dos objetivos: primero el que no sean sancionados por el Órgano Interno de Control, pues su interpretación limitada sanciona por omisión la falta de impugnación de los asuntos litigiosos de las dependencias. Segundo, la indolencia como patrón y la negativa de pagar los salarios caídos y las prestaciones reclamadas que eficientemente fueron analizadas en el laudo, que también casi siempre termina pagándose una cantidad dos veces mayor a la de primera instancia, por el tiempo en que tarda en pagar la dependencia.

Igualmente, cuando un laudo se combate vía juicio de amparo directo donde el quejoso solamente impugne algunas de las prestaciones que no le fueron favorables, expresando su conformidad con las no combatidas, el Tribunal Colegiado de Circuito ya no puede entrar al fondo del asunto de aquellas prestaciones conformes, sino solamente lo solicitado por el quejoso para no quebrantar el principio de instancia de parte agraviada, quedando de lado el principio de suplencia de la queja deficiente en materia laboral.





Bibliografía Sugerida por el autor de la guía

Baltazar Robles, Germán Eduardo, *El nuevo juicio de amparo: las reformas constitucionales de junio de 2011*, Complejo Educativo de Desarrollo Integral, México, 2011, pp. 36-140.

Bolaños Linares, Rigel, *Derecho laboral burocrático*, Ed. Porrúa, México, 2019, pp. 303-344.

Guzmán Wolffer, Ricardo, *Los juicios laborales en el juicio de amparo indirecto*, México, Porrúa, 2011, pp. 25-120.

Actividad de aprendizaje 1. Amparo en Materia Laboral Burocrática

1. Con base en la lectura de la Ley de Amparo elabore dos mapas conceptuales de cada uno de los dos tipos de amparo, a fin de que escenifique la tramitación y sus plazos.
2. El alumnado además deberá elaborar dos esqueletos de demandas de amparo (directo e indirecto) acudiendo a los diferentes sitios web, a fin de entender cada uno de los elementos que contienen las demandas.

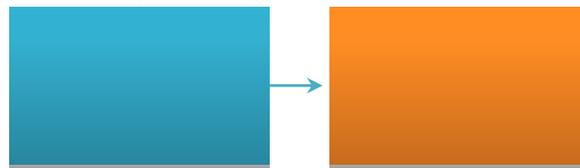
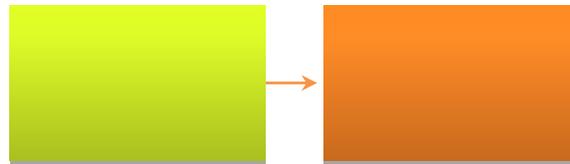
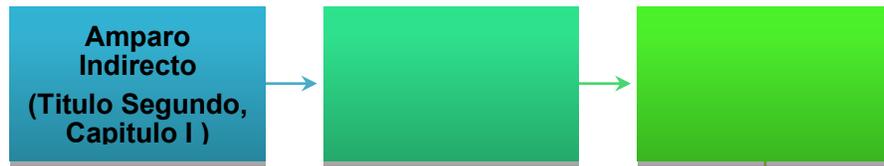
Objetivo: El estudiantado podrá discernir la diferencia entre demanda de amparo directo e indirecto aplicables a controversias de derecho laboral burocrático.

Instrucciones:

1. Como recordarán los alumnos, en la actividad de aprendizaje de la Unidad 5 (Autoridades Jurisdiccionales en Materia Laboral Burocrática) se les pidió acudir al sitio de internet para obtener un diagrama de flujo de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, para que elaboren un mapa conceptual, lo cual aquí también se aplica para realizar el primer punto de la actividad de aprendizaje de la Unidad 10, es decir, usando ese tipo de flujogramas los alumnos podrán adecuar los dos tipos de juicio de amparo para que lo describen en la forma en la cual lo entendieron.

Ley de Amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Acceso digital en:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAmp_150618.pdf
[Consultada el 3 de marzo de 2023]



2. Para el punto dos, no se trata que los alumnos aprendan a elaborar una demanda, sino de que conozcan los tópicos básicos de la misma, aunque no la desarrollen, pues eso lo realizarán en la vida práctica si se deciden a postular en los tribunales.



Autoevaluación

Circule el inciso correcto a la pregunta planteada:

1. El juicio de amparo tiene por objeto resolver toda controversia que se suscite:

- | | | |
|---|--|--|
| a) Por normas morales, actos u omisiones de particulares que violen los derechos sustantivos reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte. | b) Por normas generales, actos u omisiones de autoridad que violen los derechos humanos reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte. | c) Por normas especiales, actos u omisiones de autoridad que no violen los derechos humanos reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte. |
|---|--|--|

2. ¿Cuál es la legislación supletoria de la Ley de Amparo?

- | | | |
|--|--|---|
| a) El Código Nacional de Procedimientos Penales. | b) El Código de Procedimientos de la Ciudad de México. | c) El Código Federal de Procedimientos Civiles. |
|--|--|---|

3. ¿Cuándo un particular puede tener la calidad de autoridad responsable en materia de amparo?

- | | | |
|--|---|---|
| a) Cuando no realicen actos equivalentes a los de autoridad, que afecten derechos en los términos de la Ley de Amparo, y cuyas funciones estén determinadas por una norma general. | b) Cuando realicen actos equivalentes a los de autoridad, que afecten derechos en los términos de la Ley de Amparo, y cuyas funciones estén determinadas por una norma general. | c) Cuando realicen actos ostentándose como autoridad sin serlo, afectando derechos en los términos de la Ley de Amparo. |
|--|---|---|

4. ¿De qué forma la autoridad responsable puede ser representada en todos los trámites en el juicio de amparo?

- | | | |
|---|--|--|
| a) Por medio de oficio acreditar delegados que concurren a las audiencias para el efecto de que en ellas rindan pruebas, aleguen, hagan promociones e interpongan recursos. | b) Por medio de oficio acreditar asesores jurídicos que concurren a las audiencias para el efecto de que en ellas rindan pruebas, aleguen, hagan promociones e interpongan recursos. | c) Por medio de oficio acreditar defensores de oficio que concurren a las audiencias para el efecto de que en ellas rindan pruebas, aleguen, hagan promociones e interpongan recursos. |
|---|--|--|

5. ¿A quién se le denomina quejoso en un juicio de amparo en materia laboral?

- | | | |
|--|--|---|
| a) A la parte que ganó el juicio ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. | b) Al grupo de trabajadores que haya ganado el litigio ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. | c) A la parte que perdió el juicio natural ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. |
|--|--|---|

6. ¿Ante qué autoridad podría la parte afectada combatir un laudo desfavorable en materia laboral burocrática?

- | | | |
|--|--|---|
| a) Ante un Tribunal Colegiado de Circuito en materia administrativa. | b) Ante un Tribunal Colegiado de Circuito en materia de trabajo. | c) Ante un juzgado de distrito en materia de trabajo. |
|--|--|---|

7. Señale algunos de los elementos de la demanda de amparo directo en materia laboral burocrática.

- | | | |
|---|---|--|
| a) La nacionalidad y domicilio del quejoso; el acto reclamado y la autoridad superior jerárquica. | b) La nacionalidad y domicilio del quejoso; el acto reclamado y la autoridad responsable. | c) El nombre y domicilio del quejoso y de quien promueve en su nombre; el acto reclamado y la autoridad responsable. |
|---|---|--|

8. ¿Qué es la suspensión provisional del acto reclamado?

- | | | |
|---|---|---|
| a) Es una medida cautelar prevista en la LFTSE a través de la cual se pretende proteger la Litis en el juicio, hasta en tanto se resuelva el mismo. | b) Es una medida cautelar prevista en la Ley de Amparo a través de la cual se le prohíbe a la autoridad responsable consumir el supuesto agravio, hasta en tanto se resuelva el fondo del juicio. | c) Es una medida cautelar prevista en la Ley de Amparo para que las partes se avengan a un acuerdo de conciliación. |
|---|---|---|

9. Si un trabajador al servicio de la función pública que fue sancionado por el órgano interno de control de su dependencia, impugna la resolución ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa, y la resolución le fue desfavorable, ¿ante qué autoridad debe promover juicio de amparo?

- | | | |
|--|--|---|
| a) Ante un Tribunal Colegiado de Circuito en materia administrativa. | b) Ante un Tribunal Colegiado de Circuito en materia de trabajo. | c) Ante un juzgado de distrito en materia administrativa. |
|--|--|---|

10. Si un trabajador de confianza es despedido de forma injustificada por el Gobierno-Patrón, acude a interponer juicio de amparo indirecto ante el juzgado de distrito en materia administrativa, ¿Qué destino tendría su demanda?

- | | | |
|--|--|---|
| a) La demanda sería procedente porque el trabajador sufrió un agravio directo en su persona por una autoridad laboral. | b) La demanda sería procedente porque el trabajador no cuenta con recursos o medios de defensa legal por virtud del cual puedan ser modificados. | c) La demanda sería improcedente porque el trabajador cuenta con recursos o medios de defensa legal por virtud del cual puedan ser protegidos sus derechos. |
|--|--|---|

Preguntas frecuentes

¿Qué es la improcedencia en el juicio de amparo?

Son las causas que la Ley de Amparo determina como supuesto jurídico de alguna circunstancia de hecho o de derecho que impide que el Juez de Amparo entre a revisar el fondo del asunto. El ejemplo doctrinario más concurrido es cuando se dice que el amparo es improcedente contra adiciones o reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, porque es el Constituyente Permanente el que modifica la norma general constantemente como si hubiera sido desde el inicio de su vigencia.

¿Qué es el sobreseimiento en el juicio de amparo?

Son causas que sobrevienen durante el desahogo del juicio de amparo, que impiden al juez de amparo continuar con el curso del mismo y tienden a desechar la demanda de amparo, como sería el caso de que la autoridad responsable niegue el acto reclamado y el quejoso no aporte pruebas suficientes que demuestren lo contrario.

¿Se admiten pruebas en el juicio de amparo?

Únicamente en el amparo indirecto, ya que el amparo directo se basa en las constancias que remita el juzgado que sea tildado de autoridad responsable, mientras que en el indirecto el quejoso puede ofrecer pruebas cuando no hubiere tenido oportunidad de hacerlo ante la autoridad responsable. Un ejemplo puede ser un emplazamiento indebido.

¿Cuáles son los efectos de la concesión del juicio de amparo?

Si el acto reclamado era de acción (positivo) se restituye al quejoso en el pleno goce del derecho violado, restableciendo las cosas al estado que guardaban antes de la violación. Si el acto reclamado es omisivo (negativo) la resolución de amparo obliga a la autoridad responsable a respetar el derecho conculcado y a cumplirlo en términos de la ley de la materia.

Si se combate una norma general como inconstitucional, ¿cuál sería el efecto de la resolución de amparo?

La sentencia de amparo debe pronunciarse sobre si la norma impugnada es constitucional, o si debe considerarse inconstitucional.

¿Qué significa que el juez de amparo supla la deficiencia de los conceptos de violación o agravios?

Es la obligación que tiene el juez de amparo para contemplar mayores derechos de los que el quejoso se duele, en razón de que se trata de un grupo vulnerable que debe ser protegido por el Estado, como sería la materia laboral burocrática cuando la beneficiaria de un trabajador fallecido, busca ser reconocida para efectos de una pensión por viudez.

¿Cuáles son los medios de impugnación en el juicio de amparo?

Conforme al artículo 80 de la Ley de Amparo, en el juicio de amparo sólo se admiten los recursos de revisión, queja y reclamación; y tratándose del cumplimiento de sentencia, el de inconformidad.

¿Qué pruebas se admiten en el amparo indirecto?

Todas las pruebas que se admiten en los juicios civiles, salvo la confesional por posiciones que no se aceptan como prueba en el juicio de amparo. Las pruebas deben ofrecerse y rendirse en la audiencia constitucional.

Para saber más

Se recomienda al alumnado que sea proactivo para leer por su cuenta alguno de los siguientes libros, e investigar en los enlaces de internet, relacionados con el Juicio de Amparo:

Debe leer a conciencia la Ley de Amparo Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Acceso digital en:

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAmp.pdf>

[Consultado el 10 de marzo de 2023].

Libros:

Bustillos, Julio, *El amparo directo en México: evolución y realidad actual*, México, Porrúa-UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2008.

Chávez Castillo, Raúl, *Nuevo Juicio de Amparo*, México, Ed. Porrúa, 2019, p. 424.

Góngora Pimentel, Genaro David, *Introducción al estudio del juicio de amparo*, México, Ed. Porrúa, 2003, p. 686.

Libros digitales:

La ley de Amparo en lenguaje llano, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2004, p. 45.

Enlace digital en:

https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/pagina/documentos/2016-11/LibroLeydeamparoenlenguajellano_0.pdf

[Consultado el 3 de marzo de 2023]

Vázquez Azuara, Carlos Antonio, *El amparo en línea*, México, Universidad de Xalapa-Instituto Interdisciplinario de Investigaciones, 2016, p. 313.

Acceso digital en:

<https://app.vlex.com/#sources/23124>

[Consultado el 13 de marzo de 2023]

Glosario

ACTO RECLAMADO.- Son hechos cometidos por una autoridad, que pueden ser de acción (decisiones o ejecuciones) o de omisión (abstención) que implica una afectación de situaciones jurídicas abstractas previstas en la ley sustantiva o procedimental. Constituye un acto concreto de efectos particulares impuesto al gobernado de manera imperativa, unilateral y coercitiva, por parte de un órgano del Estado.

ACTOS DE MOLESTIA.- Son hechos desplegados por autoridades públicas que limitan de manera provisional un derecho sustantivo o procesal, con el objeto de proteger determinados bienes jurídicos, que generalmente se materializa en un mandamiento escrito girado por una autoridad legalmente facultada para ello, en donde ésta funde y motive la causa legal del procedimiento. Se dice que todo acto de molestia mantiene tres requisitos mínimos, a saber: a) que se exprese por escrito y contenga la firma original o autógrafa del respectivo funcionario; b) que provenga de autoridad competente; y, c) que en los documentos escritos

en los que se exprese, se funde y motive la causa legal del procedimiento.

AGRAVIO.- Es toda violación de derechos fundamentales o procesales, ocasionados al gobernado por la acción u omisión de la autoridad, sea ésta física o moral.

AMPARO DIRECTO.- Es el medio procesal de defensa que permite reclamar la constitucionalidad de un laudo definitivo. Procede contra sentencias definitivas, laudos o resoluciones que pongan fin al juicio; además de la inconstitucionalidad de leyes, tratados internacionales o reglamentos que hubieren aplicado en su perjuicio en el contenido de la propia resolución o laudo definitivo.

AMPARO INDIRECTO.- Es el medio procesal de defensa por el que se impugnan actos en el juicio cuya ejecución sea de imposible reparación o cuando afecten de manera directa derechos sustantivos del promovente, o bien en contra de actos dictados por tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, después de concluido el juicio, que hubieren dejado sin defensa al quejoso.

AUTORIDAD RESPONSABLE.- Es el órgano del Estado o el funcionario público a quien se le imputa el acto de molestia por dictar, ordenar, ejecutar o tratar de ejecutar situaciones jurídicas en forma unilateral y obligatoria que afectan la esfera jurídica del quejoso.

INFORME JUSTIFICADO.- Es el escrito por medio del cual la autoridad responsable emite su respuesta sobre el acto reclamado, al requerimiento de la autoridad de amparo, en razón de la demanda de amparo instaurada por el quejoso.

INTERÉS LEGÍTIMO.- Es la legitimación que concede la ley a algunas personas que, sin ser titulares del derecho directamente conculcado por un acto de autoridad, pueden promover el juicio de amparo para que la violación del derecho sustantivo o fundamental sea protegido. Tratándose de actos o resoluciones provenientes de tribunales del trabajo, el quejoso siempre debe ser titular de un derecho subjetivo que se afecte de manera personal y directa.

PRINCIPIO DE INSTANCIA DE PARTE.- El juicio de amparo se tramita por escrito vía directa (por el quejoso o la persona física o moral con interés legítimo) o de forma indirecta (por el representante legal del juicio natural). Esto es que alguna persona lo debe promover, ya sea por sí mismo o por interpósita persona, pues no es oficioso; salvo los casos previstos en el artículo 22 de la Constitución General. En materia laboral el artículo 11 de la Ley de Amparo señala que tanto en amparo directo o indirecto, la representación podrá justificarse con la acreditación que tenga en el juicio del que emane la resolución reclamada o ante la autoridad responsable.

PRINCIPIO DE AGRAVIO PERSONAL Y DIRECTO.- Es el requisito procedimental para que el juicio de amparo se admita, pues la persona física o moral que resiente el agravio de forma personal en sus bienes o derechos, resiente directamente el acto de autoridad, salvo los casos de interés legítimo.

PRINCIPIO DE DEFINITIVIDAD.- Es el requisito procedimental para que el quejoso previamente de iniciar la demanda de amparo promueva los recursos ordinarios previstos en las leyes de la materia, mismos que pueden tener el efecto de revocar o modificar el acto reclamado.

PRINCIPIO DE ESTRICTO DERECHO.- Es la limitación que impone la ley de amparo al

órgano de control constitucional, para resolver los juicios de amparo o recursos sometidos a su conocimiento, valorando únicamente las consideraciones expuestas en los conceptos de violación o agravios hechos valer por el quejoso o recurrente, sin poder atender a aspectos distintos, aun cuando en virtud de ellos pudiera declararse la inconstitucionalidad del acto reclamado o la insubsistencia de la resolución recurrida. En materia laboral opera la excepción a este principio a favor del trabajador, con independencia de que la relación entre empleador y empleado esté regulada por el derecho laboral o por el derecho administrativo (véase artículo 79 fracción V).

PRINCIPIO DE RELATIVIDAD DE LAS SENTENCIAS.- Las sentencias sólo surten efectos para las personas que son parte del juicio (Quejoso y tercero interesado). Jamás respecto de otros (fórmula Otero). La excepción se encuentra en la “Declaratoria General de Inconstitucionalidad” prevista en los artículos 231 a 235 de la Ley de Amparo, que beneficia a todos los gobernados que encuadran su situación jurídica a la norma declarada como inconstitucional.

Constituyen la fuente de consulta para el estudio general de la materia:

Bibliografía Básica

Bolaños Linares, Rigel, *Derecho Laboral Mexicano*, México, Porrúa, 2016.

Romero Flores, Rogelio, *Derecho Laboral Burocrático*, México, Flores Editor y Distribuidor, 2017.

Santos Azuela, Héctor, *Fundamentos y Reforma del Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2018.

Weber, Max, *¿Qué es la Burocracia?*, México, Publishing Platform, 2016.

Bibliografía Complementaria

- Acosta Romero, Miguel, *Derecho Burocrático*, USA, Universidad de Texas, Porrúa, 1995.
- Acosta Romero, Miguel, *Derecho Burocrático Mexicano*, México, Porrúa, 2002.
- Dávalos, José, *Tópicos Laborales*, México, Porrúa, 2006.
- García Flores, Jacinto, *Curso General del Derecho del Trabajo*, México, Trillas, 2006.
- García Flores, Jacinto, *Estudio de Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2006.
- García Torres, Arturo, *Responsabilidad de los Servidores Públicos Poder Judicial*, México, Porrúa, 2008.
- Lacavex Berumen, Ma. Aurora de la Concepción, *Evolución del Derecho en Baja California, Capítulo 11 Derecho Burocrático*, México, UABC, 2006.
- Mendez Cervantes, F., *Elementos prácticos de Derecho del Trabajo Burocrático*, USA, Universidad de Texas, 1987.
- Nava Negrete, Alfonso, *Derecho Administrativo Mexicano*, México, Fondo de Cultura Económica, 2011.
- Nieto, Santiago, *Control Externo y Responsabilidades de los Servidores Públicos*, México, Porrúa, 2005.
- Reynoso Castillo, Carlos, *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*, México, Porrúa, 2006.
- Sánchez Gómez, Narciso, *Primer Curso de Derecho Administrativo*, México, Porrúa, 2009.
- Santos Azuela, Héctor, *Derecho Colectivo del Trabajo*, México, Porrúa, 1997.
- Santos Azuela, Héctor, *El Sindicalismo en México*, México, Porrúa, 1994.

Documentos publicados en internet

Secretaría de Gobernación. El Derecho Laboral Burocrático y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje 1963-2013 ensayos temáticos, México, Secretaría de Gobernación y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2013.

<http://www.tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/27/1/images/LIBRO%20TFCA%20FINAL.pdf>

II.- ADMISIÓN, DESAHOGO Y VALORACIÓN DE PRUEBAS PROVENIENTES DE “MEDIOS ELECTRÓNICOS” EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. México.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/92464/II._ADMISION.pdf

Elizondo Sánchez Alejandro, FONSECA Castro Allan. Redes sociales y relaciones laborales, análisis de sus implicaciones y regulación en el ordenamiento jurídico costarricense, Costa Rica, Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 2013.

<http://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/Redes-sociales-y-relaciones-laborales-analisis-de-sus-implicaciones-y-regulacion-en-el-ordenamiento-jur%3%ADdico-costarricense.pdf>

CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN, Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. España, Ministerio de Trabajo e inmigración, Secretaría de Estado de inmigración y emigración, Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior, Carlos Aníbal Rodríguez, Los convenios de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. 2009.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobuenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf

SCJN, 249565, Tribunales Colegiados de Circuito, Séptima Época, Semanario Judicial de la Federación, volúmen 175-180, Sexta parte, pag. 157 PROCEDIMIENTO ESPECIAL LABORAL, Ofrecimiento de pruebas.

<http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/249/249565.pdf>

Sitios electrónicos de interés

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje
<http://www.tfca.gob.mx>

Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social (AMDTPS),
invitación al XI Congreso Nacional de Derecho Burocrático, México, octubre 2018
<https://www.derechoburocratico.amdtps.org>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/procesos_laborales.html

Transcripción de Derecho Laboral Burocrático, México, México, Prezi
<https://prezi.com/vx6zg9em7yuu/derecho-laboral-burocratico/>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Procesos laborales, Proceso ordinario,
Procedimiento Especial, Procedimiento Extraordinario de Huelga, Procedimiento para los
conflictos colectivos de naturaleza Económica, Procedimiento de Ejecución, México,
STPS, 2012
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/procesos_laborales.html

Bibliografía sugerida por el autor de la guía

Alpuche Marrufo, José Atanacio, *Trabajadores Burócratas de Confianza y el Derecho de Sindicato*, México, Porrúa, 2014.

Baltazar Robles, Germán Eduardo, *El nuevo juicio de amparo: las reformas constitucionales de junio de 2011*, México, Complejo Educativo de Desarrollo Integral, 2011.

Bolaños Linares, Rigel, *Derecho laboral burocrático*, México, Ed. Porrúa, 2019.

Guzmán Wolfffer, Ricardo, *Los juicios laborales en el juicio de amparo indirecto*, México, Porrúa, 2011.

Martínez Morales, Rafael I., *Diccionario de Derecho Administrativo y Burocrático*, México, Oxford University Press, 2008.

Meléndez George, León Magno, *Derecho Burocrático - Incertidumbre Jurídica*, México, Porrúa, 2011.

Puig Hernández, Carlos Alberto, *Conflictos individuales*, México, Ed. Porrúa, 2016.

Reynoso Castillo, Carlos, *Curso de Derecho Burocrático*, México, Porrúa, 2014.

Ross Gámez, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, México, Ed. Porrúa, 2015.

Santos Azuela, Héctor, *Derecho del Trabajo*, México, Ed. McGraw Hill, 1999.

Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, México, Ed. Porrúa, 1973.

Villarreal Reyes, Alma Ruby, *Derecho Colectivo Burocrático*, México, Ed. Porrúa, 2011.

Sitios de Internet

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>

Dávalos Morales, José, *El Constituyente Laboral*, México, Colección INHERM- UNAM-IIJ, 2016.
<https://inehrm.gob.mx/recursos/Libros/Elconstituyentelaboral.pdf>

García Ramírez, Sergio y Uribe Vargas, Erika, *Derechos de los Servidores Públicos*, México, INEHRM-IIJ, 2017.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4324/12.pdf>

González Chávez, María Teresa, *El Derecho Laboral Burocrático y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje*, La suspensión de la relación laboral y el cese de los trabajadores

del Estado, SEGOB/TFCA, México, Secretaría de Gobernación/Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2013.

<http://tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/27/1/images/LIBRO%20TFCA%20FINAL.pdf>

Ley de Amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAmp_150618.pdf

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, 1963.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTSE.pdf>

Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, 2016.

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOTFJA.pdf>

Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1983.

https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/203_310721.pdf

Marquet Guerrero, Porfirio, *El Derecho Laboral Burocrático y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje - Ensayos Temáticos*, Principales aspectos procesales en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Coordinado por la Secretaría de Gobernación y el TFCA, México, 2018.

<https://www.gob.mx/trifeca/documentos/libro-el-derecho-laboral-burocratico-y-el-tribunal-federal-de-conciliacion-y-arbitraje>

Puig Hernández, Carlos Alberto, *El Derecho Laboral Burocrático y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje*, La Huelga y su regulación en el Derecho Laboral Burocrático, SEGOB/TFCA, México, Secretaría de Gobernación/Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2013,

<http://tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/27/1/images/LIBRO%20TFCA%20FINAL.pdf>

Reglamento interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

<http://www.tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/104/1/images/Reglamento-Interior-del-TFCA.pdf>

Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos Nuevo régimen de aplicación, Cámara de Diputados, junio 2018.

http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SAPI-ISS-10-18_22jun18.pdf

Tovar y de Teresa, Fernando, *El Derecho Laboral Burocrático y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje*, en *Ensayos Temáticos*, Coordinado por la Secretaría de Gobernación y el TFCA, México, 2018.

<http://tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/27/1/images/LIBRO%20TFCA%20FINAL.pdf>

Vergara Moreno, Benito José, *Los Sindicatos frente a las Reformas Estructurales*. Instituto de la Judicatura Federal, Número 46, julio-diciembre 2018.

<https://www.ijf.cjf.gob.mx/Sitio2016/include/sections/revista/46/04%20JOSE%20VERGAR A%20BENITO%20MORENO.pdf>

Para realizar las actividades de aprendizaje de la guía, se utilizó la bibliografía básica, bibliografía complementaria, documentos publicados en internet y sitios electrónicos de interés del temario de la materia, así como la bibliografía sugerida por el autor de la misma.

Respuesta de las autoevaluaciones

<p>Unidad 1</p> <p>Opción múltiple</p> <p>1.- b 2.- a 3.- c 4.- c 5.- b 6.- a 7.- c 8.- b 9.- a 10.- c</p>	<p>Unidad 2</p> <p>Opción múltiple</p> <p>1.- b 2.- c 3.- a 4.- a 5.- c 6.- c 7.- a 8.- b 9.- a 10.- b</p>
<p>Unidad 3</p> <p>Opción múltiple</p> <p>1.- b 2.- a 3.- c 4.- b 5.- b 6.- c 7.- c 8.- b 9.- a 10.- c</p>	<p>Unidad 4</p> <p>Opción múltiple</p> <p>1.- b 2.- c 3.- a 4.- c 5.- b 6.- a 7.- c 8.- a 9.- a 10.- c</p>
<p>Unidad 5</p> <p>Opción múltiple</p> <p>1.- b 2.- a 3.- c 4.- c 5.- a 6.- b 7.- a 8.- b 9.- a 10.- b</p>	<p>Unidad 6</p> <p>Option multiple</p> <p>1.- c 2.- a 3.- c 4.- b 5.- b 6.- a 7.- c 8.- Falso 9.- a 10.- b</p>

<p style="text-align: center;">Unidad 7</p> <p style="text-align: center;">Opción múltiple</p> <p style="text-align: center;">1.- a 2.- a 3.- c 4.- c 5.- b 6.- c 7.- a 8.- b 9.- c 10.- b</p>	<p style="text-align: center;">Unidad 8</p> <p style="text-align: center;">Option multiple</p> <p style="text-align: center;">1.- a 2.-b 3.- a 4.- c 5.- b 6.- a 7.- b 8.- c 9.- a 10.- b</p>
<p style="text-align: center;">Unidad 9</p> <p style="text-align: center;">Opción múltiple</p> <p style="text-align: center;">1.- a 2.- c 3.- b 4.- a 5.- b 6.- b 7.- a 8.- b 9.- a 10.- c</p>	<p style="text-align: center;">Unidad 10</p> <p style="text-align: center;">Option multiple</p> <p style="text-align: center;">1.- b 2.- c 3.- b 4.- a 5.- c 6.- b 7.- c 8.- b 9.- a 10.- c</p>

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Dr. Enrique Graue Wiechers
Rector

Dr. Leonardo Lomelí Vanegas
Secretario General

Dr. Luis Agustín Álvarez Icaza Longoria
Secretario Administrativo

Mtro. Hugo Alejandro Concha Cantú
Abogado General

FACULTAD DE DERECHO

Dr. Raúl Contreras Bustamante
Director

Dr. Ricardo Rojas Arévalo
Secretaría General

Mtra. Irma Patricia Merodio Bassan
Secretaría Administrativa

Dra. Sonia Venegas Álvarez
Secretaría Académica

Lic. Miguel Angel Vidal González
Secretaría de Asuntos Escolares

DIVISIÓN DE UNIVERSIDAD ABIERTA

Dr. Tito Armando Granados Carrión
Jefe de División

Mtro. Orlando Montelongo Valencia
Coordinador de Evaluación

Lic. Alejandra Juárez Callejas
Responsable de Sección Escolar

Lic. Carlos Mondragón Navarro
Revisión Editorial

Mtro. Diego Alexander Cancino Meza
Jefe de Diseño

Lic. Guillermo Schiaffino Pérez
Delegación Administrativa

