

Régimen Jurídico de los Trabajadores al servicio del Estado



Primera Unidad **Fundamentos** **Constitucionales y** **Conceptuales del Derecho** **Burocrático Mexicano**



Índice de la Unidad

Origen y Evolución

- Antecedentes históricos
- Relación laboral previa a la consolidación

Marco Constitucional

- Artículo 123, Apartado B
- Principios rectores
- Distinción entre Apartados A y B

Concepto y Naturaleza

- Definición y características
- Autonomía de la disciplina
- Relación con otras ramas jurídicas

Sujetos de la Relación

- El Estado como patrón
- Tipos de trabajadores
- Clasificación de puestos de confianza

Fuentes Jurídicas

- Constitución y leyes reglamentarias
- Reglamentos y condiciones generales
- Jurisprudencia

Objetivo de la Unidad

Esta unidad proporciona las bases teóricas y constitucionales necesarias para entender la naturaleza especial de las relaciones laborales en el sector público mexicano, diferenciándolas del régimen laboral general.



Evolución y Marco Constitucional

Comprender la evolución histórica y el marco constitucional del Derecho Burocrático en México.



Principios Fundamentales

Distinguir los principios fundamentales que rigen esta disciplina.



Relación con Derecho Laboral General

Analizar su relación y diferencias con el Derecho Laboral en general.

Observaciones Generales de la Unidad

Enfoque Metodológico

Análisis crítico-jurídico de las normas constitucionales y reglamentarias que fundamentan el Derecho Burocrático mexicano.

Relevancia Académica

Comprensión de la naturaleza sui generis de la relación Estado-trabajador como base para el estudio avanzado de conflictos laborales en el sector público.

Aplicación Práctica

Desarrollo de competencias para la interpretación y aplicación de normas burocráticas en casos concretos del servicio público mexicano.



Origen y Evolución del Derecho Burocrático en México

El Derecho Burocrático mexicano surge como respuesta a la necesidad de regular de manera específica las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores públicos, diferenciándolas del régimen aplicable a los trabajadores del sector privado.



El Derecho Burocrático mexicano emergió para regular de manera específica las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores públicos, diferenciándolas del régimen aplicable a los trabajadores del sector privado.



Su evolución refleja la transformación del Estado mexicano y el reconocimiento progresivo de los derechos laborales de quienes prestan sus servicios en la administración pública.

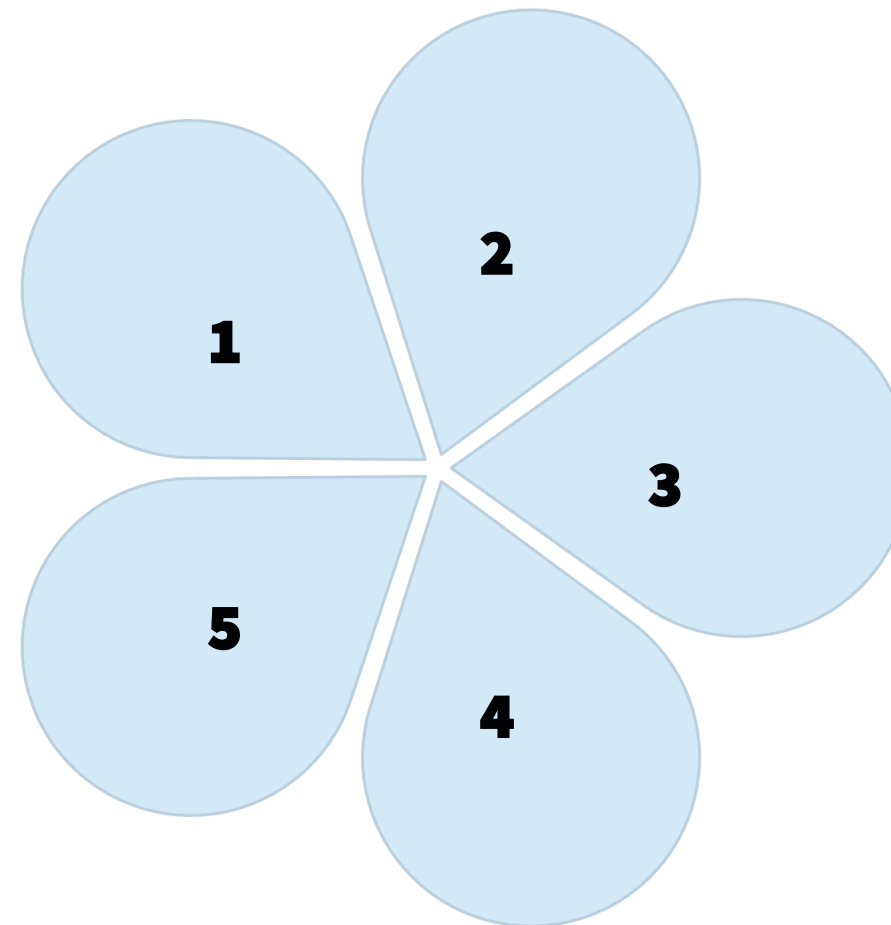
Antecedentes Históricos y Normativos del Derecho Burocrático

Época Pre-revolucionaria

Ausencia de regulación laboral específica para el sector público.

Ley Federal de 1963

Promulgación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.



Constitución de 1917

Primera inclusión de derechos laborales generales, sentando bases.

Estatuto de 1938

Primer cuerpo normativo específico para trabajadores al servicio del Estado.

Reforma Constitucional de 1960

Adición del Apartado B al Artículo 123, consolidando el régimen burocrático.

La Relación Laboral en el Sector Público antes de la Consolidación



Marco Constitucional del Derecho Burocrático

Origen de la Adición

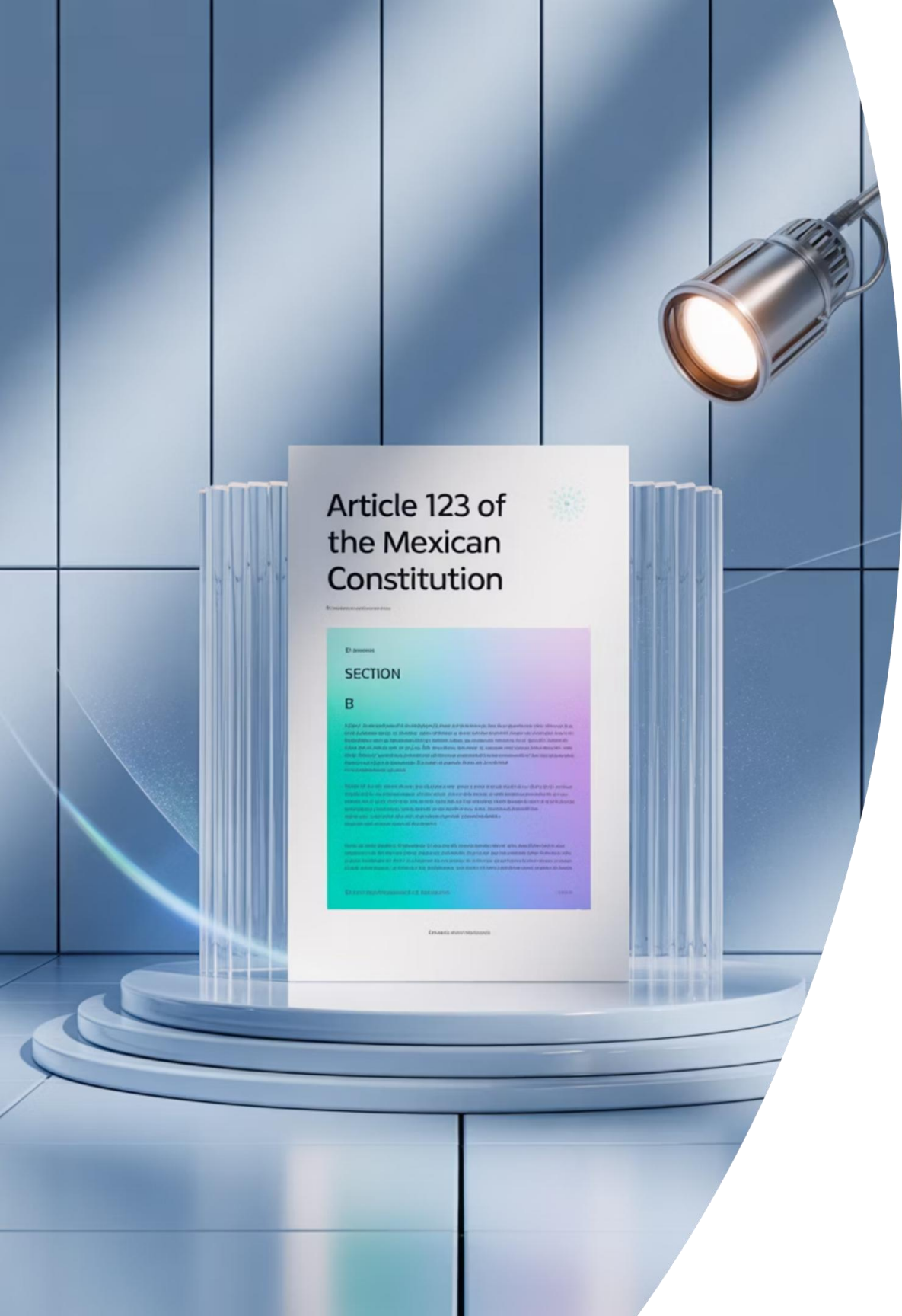
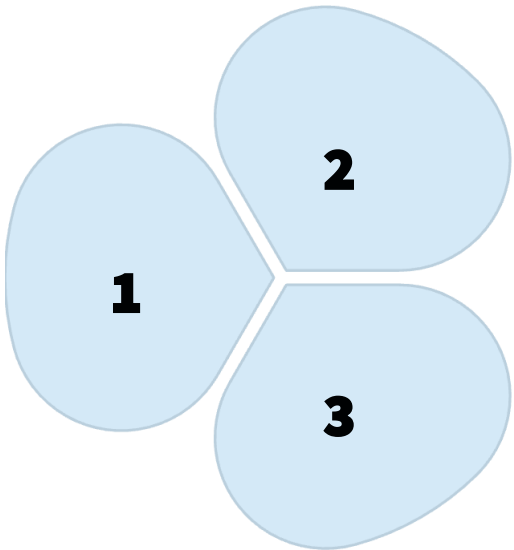
Incorporado mediante reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960.

Alcance de la Regulación

Establece las bases para la relación laboral entre los Poderes de la Unión, el Gobierno de la Ciudad de México y sus trabajadores.

Fundamento Constitucional

Artículo 123, Apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.



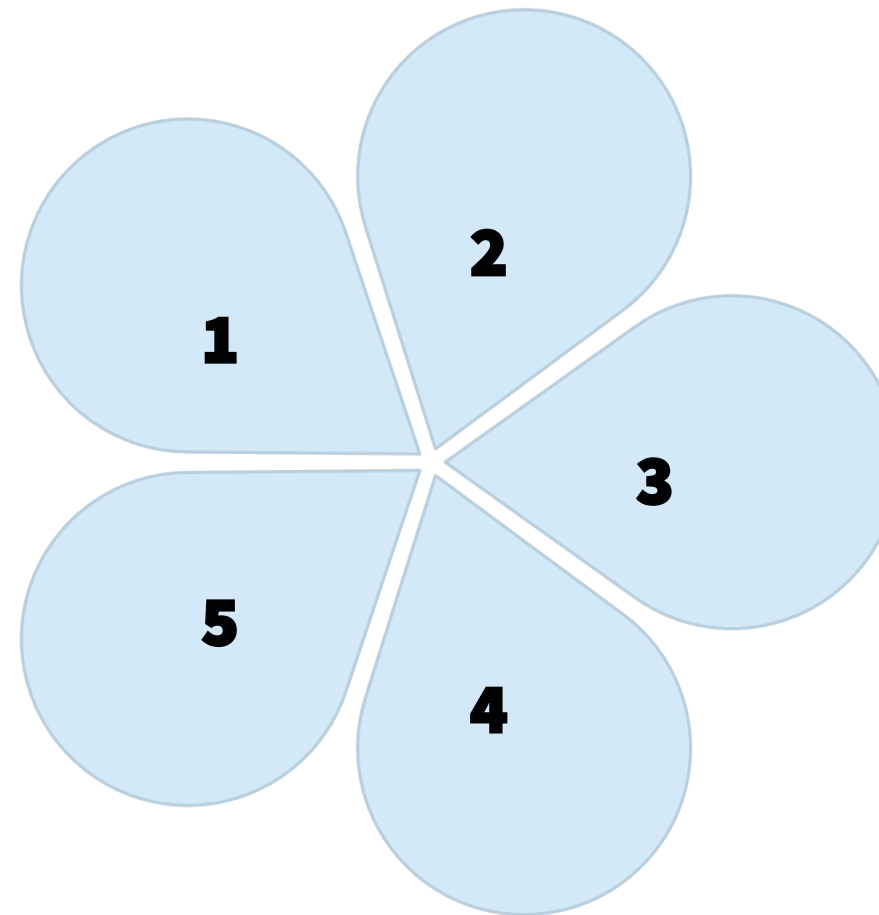
Análisis del Artículo 123, Apartado B

Estructura y Contenido

El Apartado B del Artículo 123 constitucional se compone de 14 fracciones que regulan diversos aspectos.

Categorías Especiales

- Trabajadores de confianza
- Servicio militar



Condiciones Laborales

- Jornada laboral
- Salarios y prestaciones

Derechos Colectivos y Sociales

- Derechos de asociación sindical
- Seguridad social

Mecanismos de Resolución

- Conflictos laborales y su resolución

Principios que Rigen la Relación Laboral Burocrática

1

Estabilidad en el Empleo

Garantía de permanencia para trabajadores de base, con excepciones para casos de incumplimiento grave de obligaciones.

2

Bilateralidad

Participación conjunta de la representación estatal y sindical en la determinación de condiciones generales de trabajo.

3

Legalidad

Sujeción de la relación laboral a normas jurídicas específicas, limitando la discrecionalidad del Estado como empleador.

4

Equidad Limitada

Reconocimiento de derechos laborales con restricciones específicas en comparación con el régimen general (huelga limitada, negociación colectiva restringida).

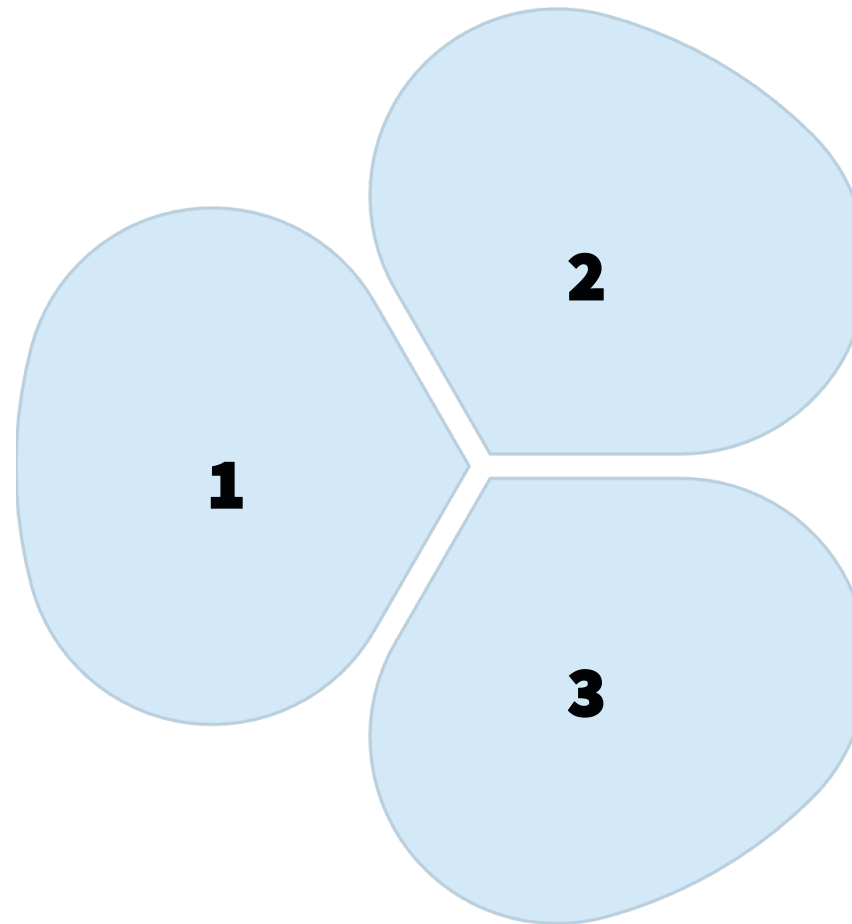
Distinción entre los Apartados A y B del Artículo 123

Aspecto	Apartado A	Apartado B
Ámbito de aplicación	Relaciones laborales en general (sector privado y algunas entidades públicas)	Relaciones entre el Estado y sus trabajadores (Poderes de la Unión y CDMX)
Derecho de huelga	Amplio reconocimiento	Limitado a violaciones sistemáticas y generales
Contratación colectiva	Pleno reconocimiento	Sustituida por "condiciones generales de trabajo"
Tribunal competente	Juntas de Conciliación y Arbitraje	Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

Concepto y Naturaleza del Derecho Burocrático

Definición Fundamental

Rama especializada del ordenamiento jurídico que regula las relaciones laborales entre el Estado (empleador) y los servidores públicos.



Naturaleza Híbrida

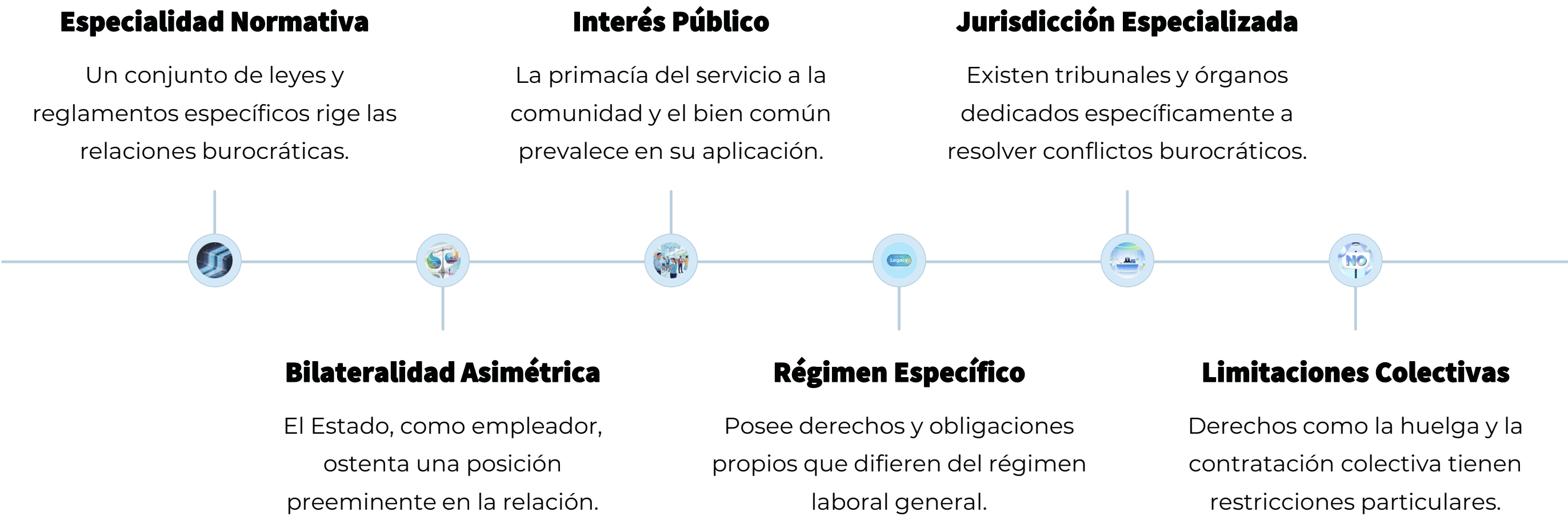
Incorpora elementos distintivos tanto del Derecho Laboral como del Derecho Administrativo.

Sujeto Principal

Se enfoca en la relación del Estado con personas que le prestan un servicio personal subordinado en cargos o funciones públicas.

Definición y Características del Derecho Burocrático

Características Esenciales



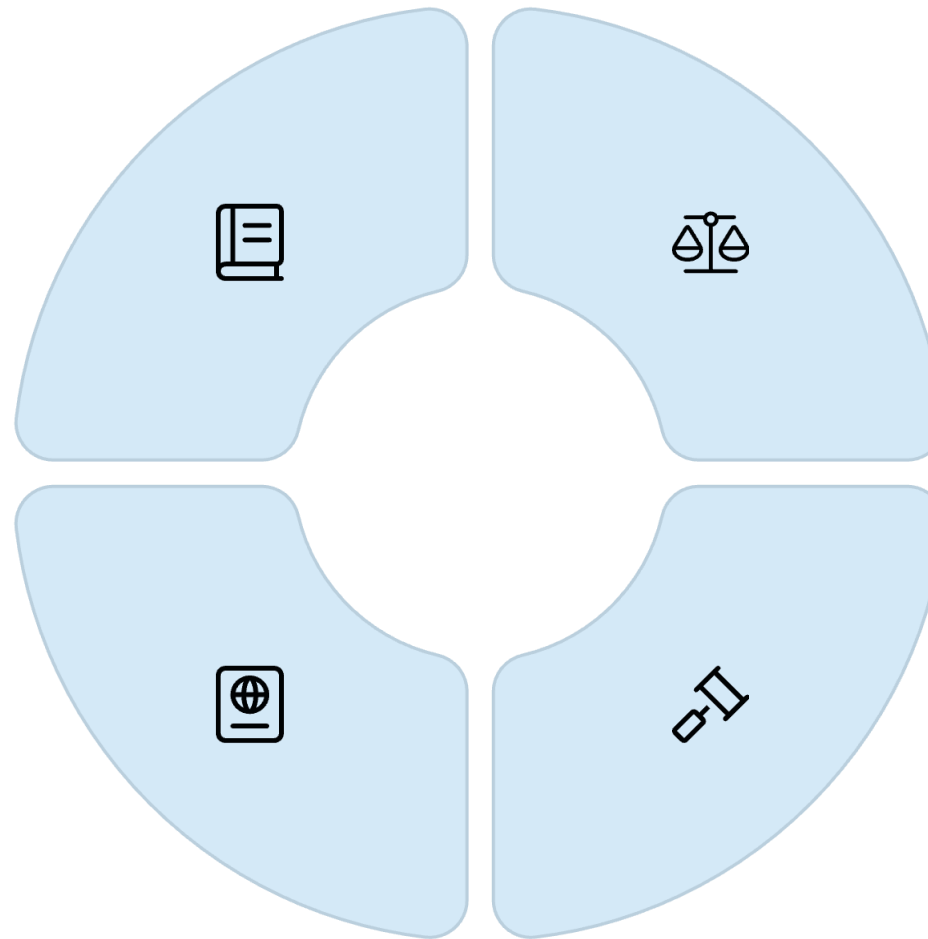
Autonomía de la Disciplina

Objeto Propio

Relación laboral entre el Estado y sus servidores públicos, con características específicas que la distinguen de otras relaciones de trabajo.

Legislación Propia

Cuerpo normativo específico (LFTSE y leyes estatales) que regula de manera particular las relaciones burocráticas.



Principios Específicos

Conjunto de principios particulares que orientan la interpretación y aplicación de sus normas (estabilidad, legalidad, bilateralidad).

Jurisdicción Especializada

Existencia de órganos jurisdiccionales específicos para la resolución de conflictos (Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje).

Relación con Otras Ramas Jurídicas

1

Derecho Constitucional

Proporciona el fundamento y los principios rectores en el Artículo 123, Apartado B, estableciendo las bases mínimas de la relación burocrática.

2

Derecho Administrativo

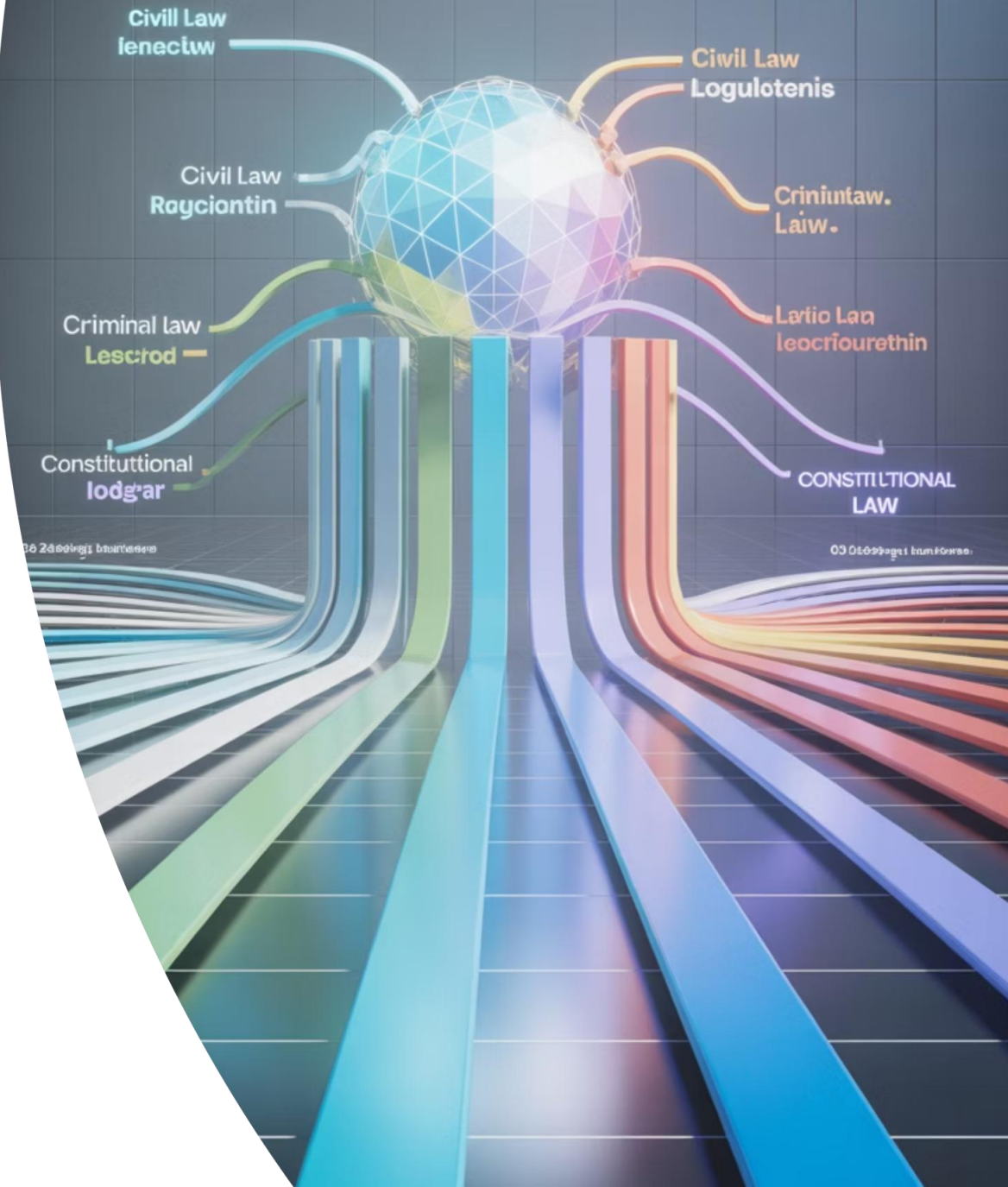
Aporta conceptos sobre la organización y funcionamiento del Estado, así como principios de interés público que modulan la relación laboral.

3

Derecho del Trabajo

Comparte principios generales de protección al trabajador, aunque con adaptaciones específicas al contexto del servicio público.

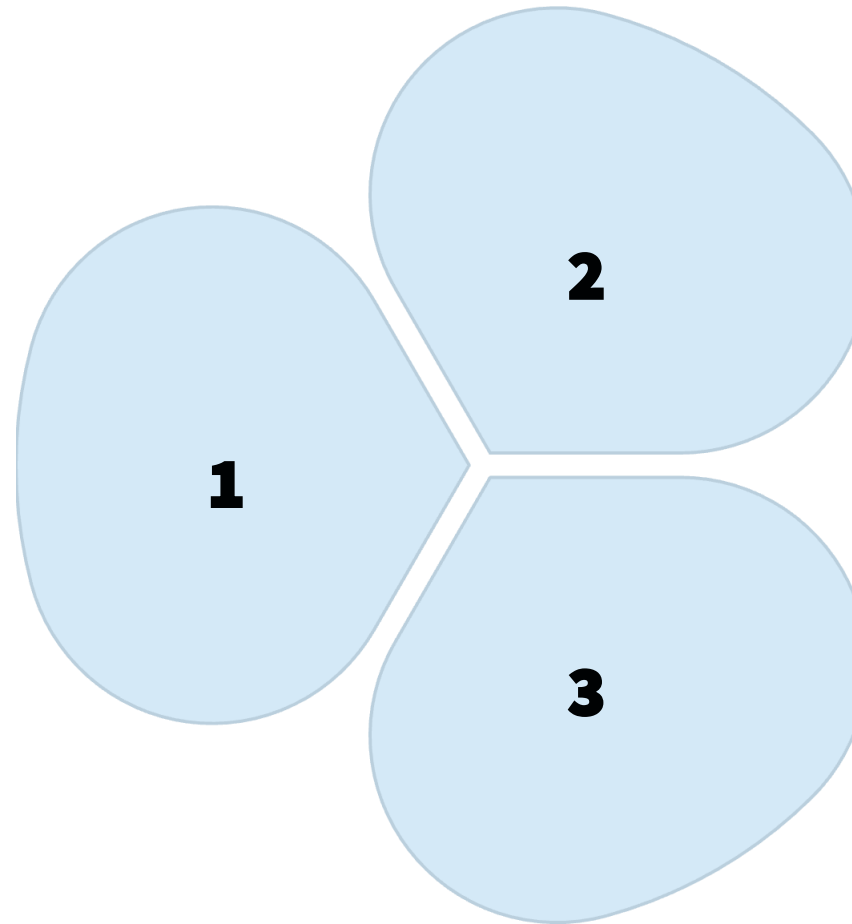
MEXICAN BUREAUCRATIC LAW



Sujetos de la Relación Burocrática

El Estado (Patrón)

Actúa como el empleador o patrón equiparado, estableciendo las condiciones de la relación laboral.



Los Servidores Públicos

Personas físicas que prestan un servicio personal subordinado en un cargo o función pública.

Naturaleza Específica

Relación distinta a la laboral ordinaria debido a la naturaleza del empleador y al interés público predominante.

El Estado como Patrón

Poderes de la Unión

- Poder Ejecutivo Federal (Administración Pública Centralizada y Paraestatal)
- Poder Legislativo Federal (Cámara de Diputados y Senado)
- Poder Judicial de la Federación (SCJN, Tribunales y Juzgados)

Entidades Federativas

Gobiernos estatales y sus dependencias, con regímenes burocráticos propios establecidos en legislaciones locales, siguiendo los principios constitucionales del Apartado B.

Municipios

Ayuntamientos y administraciones municipales, con relaciones laborales reguladas por leyes estatales en materia burocrática, conforme al Artículo 115 constitucional.

Organismos Constitucionales Autónomos

Entidades con autonomía constitucional como el INE, CNDH, Banco de México, INAI, entre otros, con regímenes laborales específicos.

Tipos de Trabajadores al Servicio del Estado

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) y la jurisprudencia han establecido diversas categorías de servidores públicos, cada una con un régimen jurídico específico que determina sus derechos, obligaciones y nivel de protección laboral. A continuación, se presentan las principales clasificaciones:

1

Trabajadores de Base

Gozan de estabilidad en el empleo y la mayoría de los derechos laborales, sujetos a un escalafón y condiciones generales de trabajo.

2

Trabajadores de Confianza

Ocupan puestos directivos o de decisión, con derechos laborales limitados, especialmente en cuanto a estabilidad y protección sindical.

3

Otras Categorías

Incluye trabajadores temporales, eventuales o por honorarios, cuyas relaciones laborales se rigen por normativas específicas y, a menudo, condiciones distintas.

Clasificación de Trabajadores Burocráticos

1

Trabajadores de Base

- Gozan de estabilidad en el empleo
- Realizan funciones regulares y permanentes
- Derechos sindicales plenos
- Inamovilidad después de seis meses sin nota desfavorable

2

Trabajadores de Confianza

- Funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, manejo de fondos
- No gozan de estabilidad en el empleo
- Derechos sindicales limitados
- Protección al salario y seguridad social

3

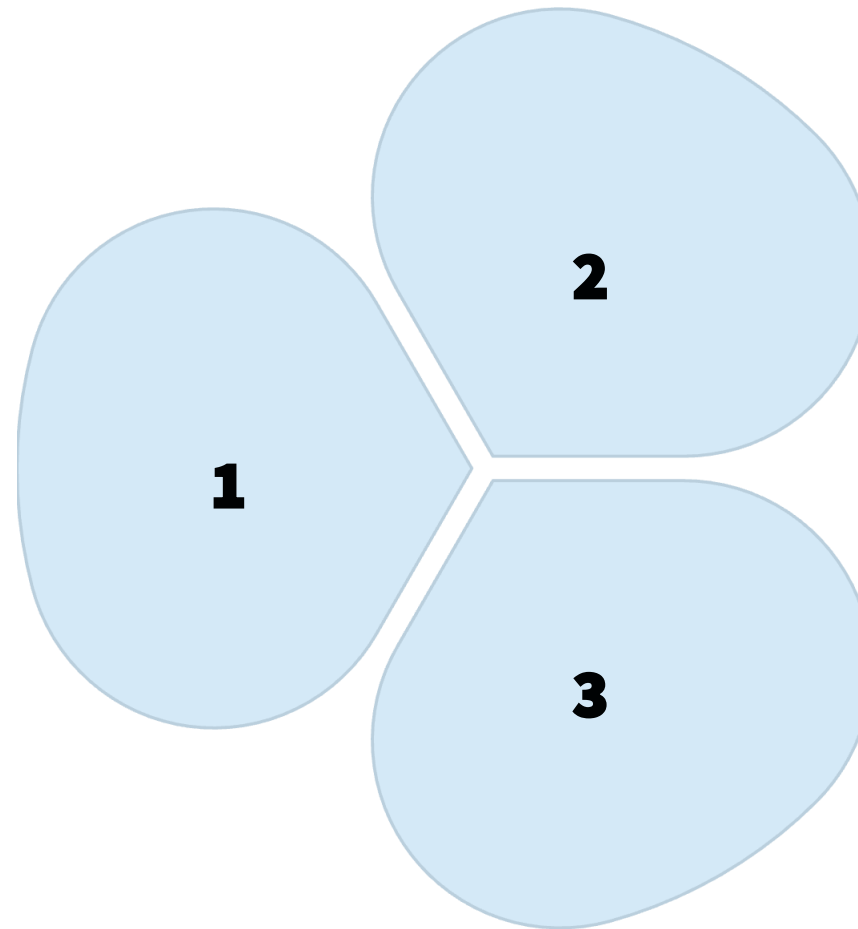
Trabajadores Supernumerarios

- Contratación temporal para cubrir necesidades extraordinarias
- Sin estabilidad en el empleo
- Término determinado por la naturaleza del trabajo

Otras Categorías de Trabajadores Estatales

Trabajadores por Honorarios

Contratados bajo el régimen civil, no laboral. Realizan servicios profesionales independientes sin subordinación jurídica. No se consideran sujetos del Derecho Burocrático, aunque la jurisprudencia ha reconocido relaciones laborales encubiertas en ciertos casos.



Trabajadores Provisionales

Ocupan plazas de trabajadores de base con licencia o suspendidos temporalmente. Su nombramiento concluye al reincorporarse el titular de la plaza.

Trabajadores Interinos

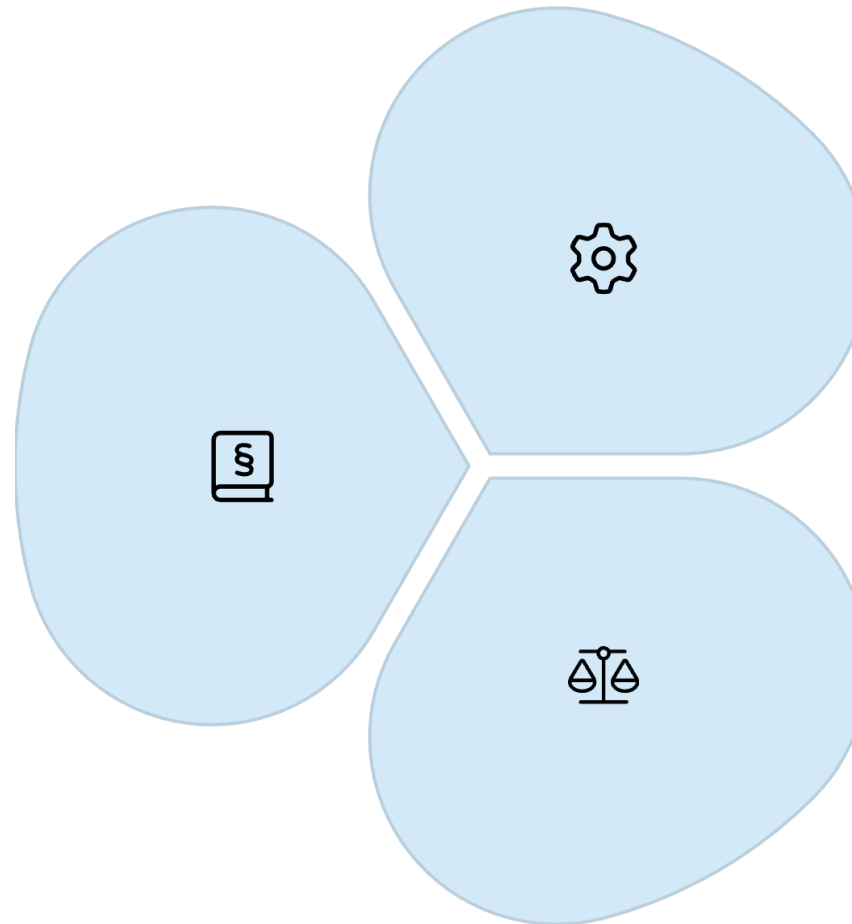
Ocupan plazas vacantes definitivas hasta su asignación definitiva mediante procedimientos escalafonarios. Su nombramiento no puede exceder de seis meses.

Criterios para la Clasificación de Puestos de Confianza

La determinación de los puestos de confianza en el servicio público mexicano obedece a criterios clave.

Criterios Legales y Jurisprudenciales

Establecidos por la legislación y las decisiones de los tribunales.



Naturaleza de las Funciones

Prioriza las actividades desempeñadas sobre la denominación del puesto.

Balance de Intereses

Armoniza la estabilidad laboral con la eficiencia del servicio público.

Criterios Legales y Jurisprudenciales

1 Criterio Formal

Establecido en el artículo 5º de la LFTSE, que enumera categorías específicas de trabajadores considerados de confianza en los distintos Poderes de la Unión.

2 Criterio Material o Funcional

Desarrollado por la jurisprudencia, atiende a la naturaleza de las funciones desempeñadas, independientemente de la denominación del puesto.

3 Criterio Mixto

Combina ambos enfoques, considerando tanto la designación formal como las funciones efectivamente realizadas para determinar la naturaleza del puesto.

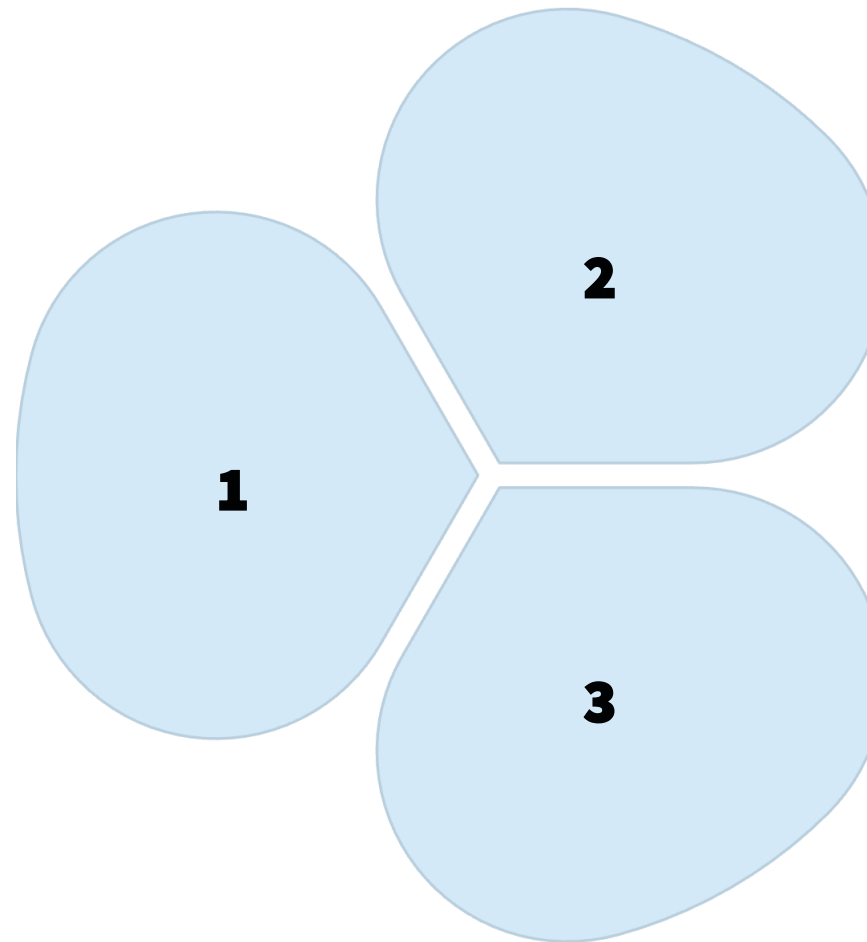
"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto."

- Jurisprudencia de la Segunda Sala de la SCJN

Funciones que Determinan Puestos de Confianza

Funciones de Dirección y Supervisión

Facultad de tomar decisiones que afecten la marcha y objetivos de la dependencia, así como la supervisión, vigilancia y fiscalización del trabajo de otros.



Manejo y Control de Recursos

Responsabilidad directa sobre recursos financieros, revisión y verificación de cuentas y operaciones, y decisiones sobre compras gubernamentales.

Criterio Jurisprudencial

La jurisprudencia ha establecido que para determinar si un trabajador es de confianza, debe analizarse la naturaleza de las funciones que desempeña y no simplemente atender a la denominación del puesto, aplicando un criterio material por encima del formal.

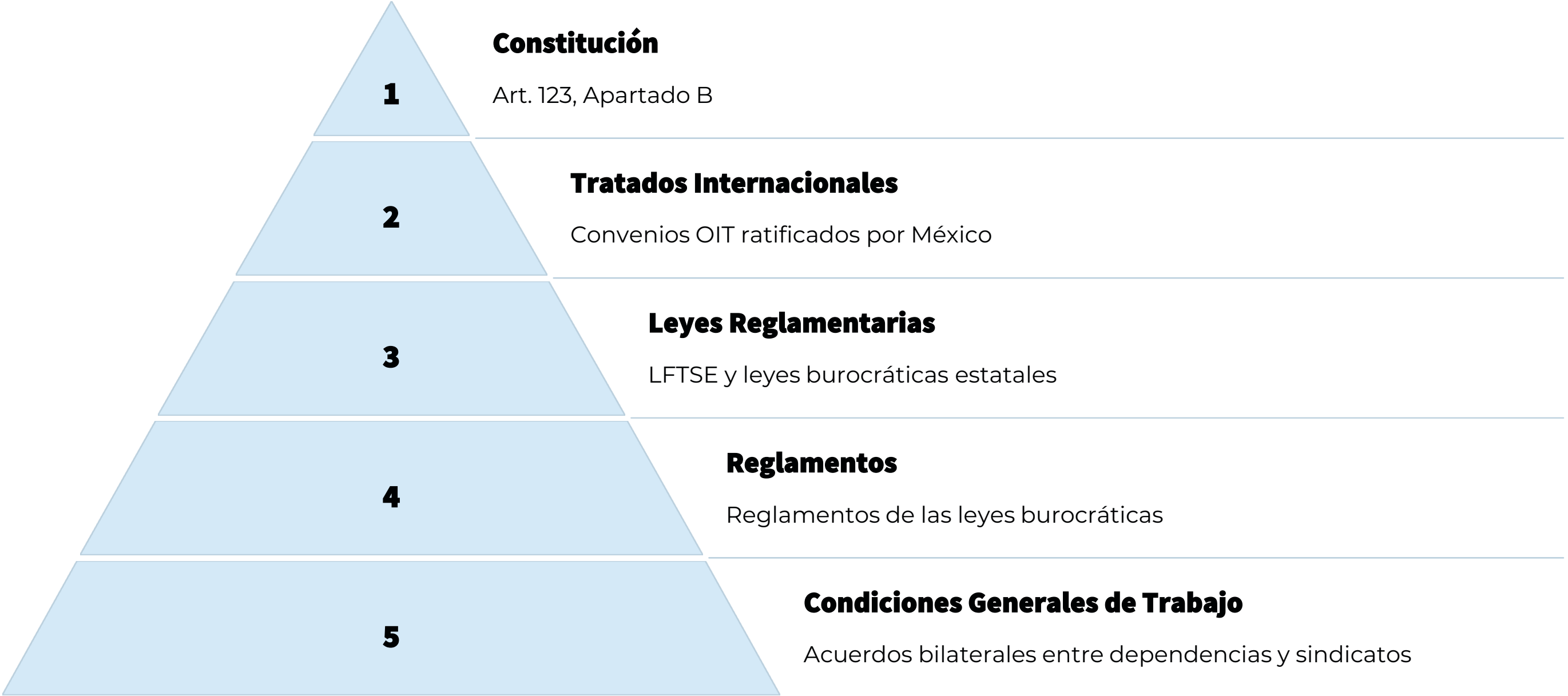
Fuentes del Derecho Burocrático

Las fuentes del Derecho Burocrático mexicano constituyen el conjunto de elementos de los cuales emanan las normas jurídicas que regulan las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores públicos.

Estas fuentes se organizan jerárquicamente, teniendo como base fundamental la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, particularmente su Artículo 123, Apartado B.



Jerarquía de Fuentes del Derecho Burocrático



La Constitución como Fuente Primaria

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos constituye la fuente primaria y fundamental del Derecho Burocrático mexicano, estableciendo:

- Bases mínimas para la regulación de las relaciones laborales burocráticas (Art. 123, Apartado B)
- Distribución de competencias legislativas en materia burocrática (Arts. 73, 115, 116 y 123)
- Principios rectores que deben observar las leyes reglamentarias
- Derechos fundamentales aplicables a los servidores públicos

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: [...] B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores."

- Artículo 123, CPEUM



Leyes Reglamentarias

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

Principal ordenamiento reglamentario del Apartado B del Artículo 123 constitucional. Regula las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el Gobierno de la Ciudad de México y sus respectivos trabajadores.

Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos

Establece obligaciones y responsabilidades administrativas de los servidores públicos, complementando el régimen laboral burocrático.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)

Regula el régimen de seguridad social aplicable a los trabajadores al servicio del Estado.

Leyes Burocráticas Estatales

Ordenamientos expedidos por las legislaturas locales para regular las relaciones laborales entre los gobiernos estatales, municipales y sus trabajadores.

Reglamentos y Condiciones Generales de Trabajo

Reglamentos

Los Reglamentos son disposiciones administrativas de carácter general que desarrollan y precisan los preceptos de las leyes burocráticas para su mejor aplicación. Estos incluyen:

- Reglamentos de la LFTSE
- Reglamentos interiores de las dependencias
- Reglamentos de escalafón
- Reglamentos de seguridad e higiene

Condiciones Generales de Trabajo

Las Condiciones Generales de Trabajo son instrumentos normativos bilaterales que fijan las condiciones específicas de la prestación de servicios en cada dependencia. Se caracterizan por su:

- Naturaleza contractual-reglamentaria
- Elaboración bilateral (dependencia-sindicato)
- Revisión periódica (cada tres años)
- Registro obligatorio ante el TFCA

Jurisprudencia como Fuente del Derecho Burocrático

La jurisprudencia es una fuente formal indirecta de fundamental importancia para el Derecho Burocrático, especialmente para abordar las lagunas y ambigüedades de la legislación mexicana.



Fuente Indirecta y Suplementaria

Complementa la legislación, llenando lagunas y resolviendo ambigüedades en el derecho burocrático.



Criterios Jurisprudenciales

Establecidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y otros tribunales, unifican la interpretación normativa.



Claridad y Evolución

Contribuye a la precisión del régimen jurídico y a la adaptación de las normas a nuevas realidades.

Órganos Emisores de Jurisprudencia

Burocrática



Suprema Corte de Justicia de la Nación

Establece jurisprudencia por reiteración (5 ejecutorias), contradicción de tesis o sustitución. Sus criterios son obligatorios para todos los órganos jurisdiccionales del país.



Tribunales Colegiados de Circuito

Emiten jurisprudencia por reiteración o contradicción en su circuito. Sus criterios son obligatorios para los tribunales de su jurisdicción territorial.



Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

Aunque formalmente no establece jurisprudencia obligatoria, sus criterios reiterados constituyen precedentes relevantes en la práctica del Derecho Burocrático.

Temas Relevantes Desarrollados por la Jurisprudencia

Tema	Criterio Jurisprudencial
Trabajadores de confianza	Determinación basada en funciones materiales, no en la denominación formal del puesto
Estabilidad en el empleo	Inamovilidad de trabajadores de base después de seis meses sin nota desfavorable
Sindicación única	Inconstitucionalidad del artículo 68 de la LFTSE que establecía sindicación única
Trabajadores por honorarios	Posibilidad de reconocer relación laboral cuando existe subordinación real
Organismos descentralizados	Régimen laboral del Apartado A, no del B, para sus trabajadores

Síntesis de la Unidad

Evolución Histórica

El Derecho Burocrático mexicano ha experimentado una evolución desde la ausencia de regulación específica hasta la consolidación de un régimen jurídico especializado, con la reforma constitucional de 1960 como hito fundamental.

Naturaleza Jurídica

El Derecho Burocrático constituye una disciplina jurídica con autonomía relativa, que combina elementos del Derecho Laboral y del Derecho Administrativo en un régimen especial.

Marco Constitucional

El Artículo 123, Apartado B, establece las bases mínimas para la regulación de las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, con principios y características distintivas.

Sujetos y Fuentes

La relación burocrática involucra al Estado como empleador y diversas categorías de servidores públicos, regulada por un sistema jerárquico de fuentes normativas.



Conclusiones

1

Especialidad Normativa

El Derecho Burocrático mexicano constituye un régimen jurídico especializado que responde a las particularidades de la relación laboral entre el Estado y sus servidores, justificando un tratamiento normativo diferenciado del régimen laboral general.

2

Evolución Progresiva

La evolución histórica del Derecho Burocrático refleja un reconocimiento progresivo de derechos laborales para los servidores públicos, aunque con limitaciones derivadas del interés público que caracteriza la función estatal.

3

Tensión entre Principios

Existe una tensión permanente entre los principios laborales de protección al trabajador y los principios administrativos de eficiencia y continuidad del servicio público, que se refleja en la configuración normativa del régimen burocrático.



Conclusiones (continuación)

1

Importancia de la Jurisprudencia

La jurisprudencia ha desempeñado un papel fundamental en la evolución del Derecho Burocrático, complementando, precisando y en ocasiones corrigiendo las disposiciones legislativas, particularmente en temas como la clasificación de trabajadores y los derechos colectivos.

2

Retos Contemporáneos

El Derecho Burocrático mexicano enfrenta desafíos importantes derivados de la transformación del Estado, la profesionalización del servicio público y la necesidad de armonizar la protección de los derechos laborales con la eficiencia administrativa y la austeridad presupuestal.

Segunda Unidad **Régimen Jurídico de la** **Relación Burocrática** **Individual**



Objetivo de la Unidad

Analizar los derechos, obligaciones y prohibiciones específicas que rigen la relación individual de trabajo entre el Estado y sus servidores públicos, así como las particularidades de la estabilidad en el empleo dentro del marco jurídico mexicano.



Índice de la Unidad

1

Ingreso y Nombramiento

- Requisitos para el ingreso al servicio público
- Naturaleza jurídica del nombramiento
- Periodos de prueba y capacitación

2

Jornada, Salarios y Prestaciones

- Regulación de jornada y descansos
- Componentes del salario
- Prestaciones de seguridad social

3

Derechos y Obligaciones

- Derechos laborales específicos
- Obligaciones del servicio público
- Régimen de responsabilidades

1

Suspensión, Modificación y Terminación

- Causales de suspensión
- Modificaciones a condiciones laborales
- Causales de terminación
- Procedimientos de cese

2

Estabilidad en el Empleo

- Principio de inamovilidad
- Excepción para trabajadores de confianza
- Derecho de preferencia y antigüedad
- Suplencia por remoción ilegal

Observaciones Generales de la Unidad

Marco Normativo

La relación burocrática individual se rige principalmente por el Apartado B del Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Naturaleza Especial

El régimen burocrático posee características distintivas frente al régimen laboral general, justificadas por el interés público que persigue el Estado.

Evolución Jurídica

La relación burocrática ha evolucionado desde una concepción administrativa hacia un reconocimiento de derechos laborales plenos para los servidores públicos.



Ingreso y Nombramiento

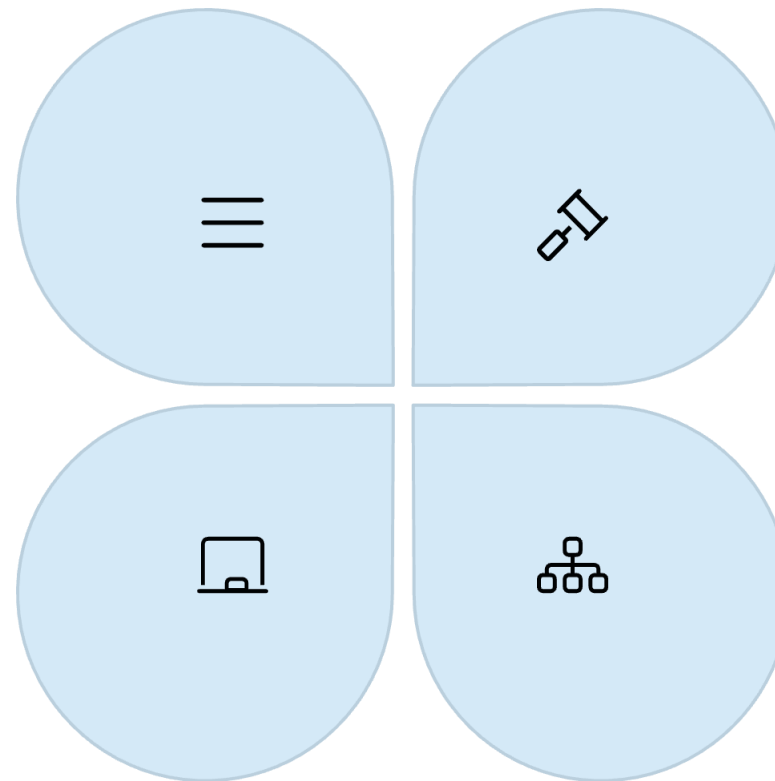
El ingreso al servicio público inicia la relación burocrática, estableciendo derechos y obligaciones bajo un marco jurídico especial.

Requisitos de Ingreso

Criterios y condiciones esenciales para acceder al servicio público.

Periodos de Prueba y Capacitación

Fase inicial para evaluar idoneidad y asegurar el desarrollo del servidor.



Naturaleza Jurídica

El fundamento legal y las características del acto de nombramiento.

Tipos de Nombramiento

Clasificación según duración, temporalidad o condiciones específicas.

Requisitos para el Ingreso al Servicio Público

Requisitos Generales

- Nacionalidad mexicana (salvo excepciones)
- Mayoría de edad
- Gozar de derechos civiles y políticos
- No tener antecedentes penales por delitos dolosos

Requisitos Específicos

- Escolaridad o formación técnica requerida
- Experiencia laboral según el puesto
- Aprobar exámenes de conocimientos
- Cumplir con el perfil del puesto

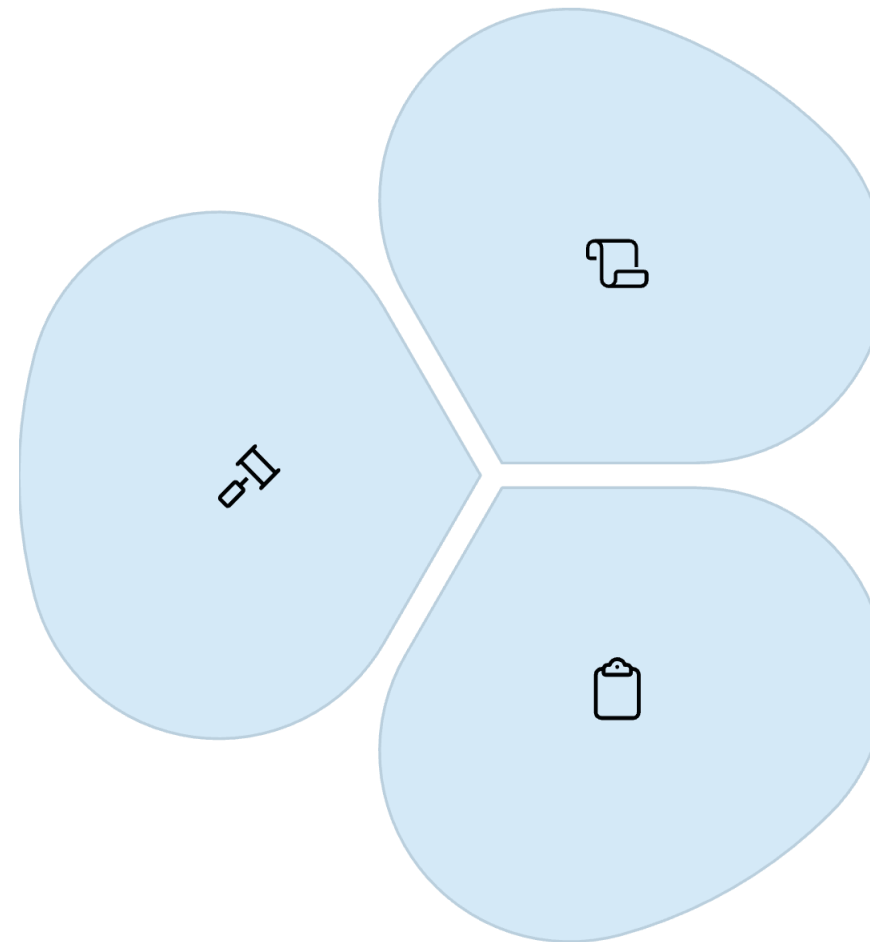
Fundamento legal: Artículos 42 y 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Naturaleza Jurídica del Nombramiento

El nombramiento constituye el acto jurídico formal que establece la relación laboral entre el Estado y el servidor público. Su naturaleza jurídica es clave para entender sus efectos.

Acto Jurídico Mixto

Es un acto administrativo unilateral del Estado y, a su vez, un acto bilateral que requiere la aceptación del servidor público.



Documento Probatorio

Sirve como instrumento que formaliza y prueba la existencia de la relación laboral entre el Estado y el servidor público.

Determinante de Condiciones

Especifica los derechos, obligaciones, puesto, salario, fecha de inicio y lugar de adscripción del servidor público.

El nombramiento debe contener elementos esenciales como: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio, CURP, RFC, puesto, fecha de inicio, salario y lugar de adscripción.

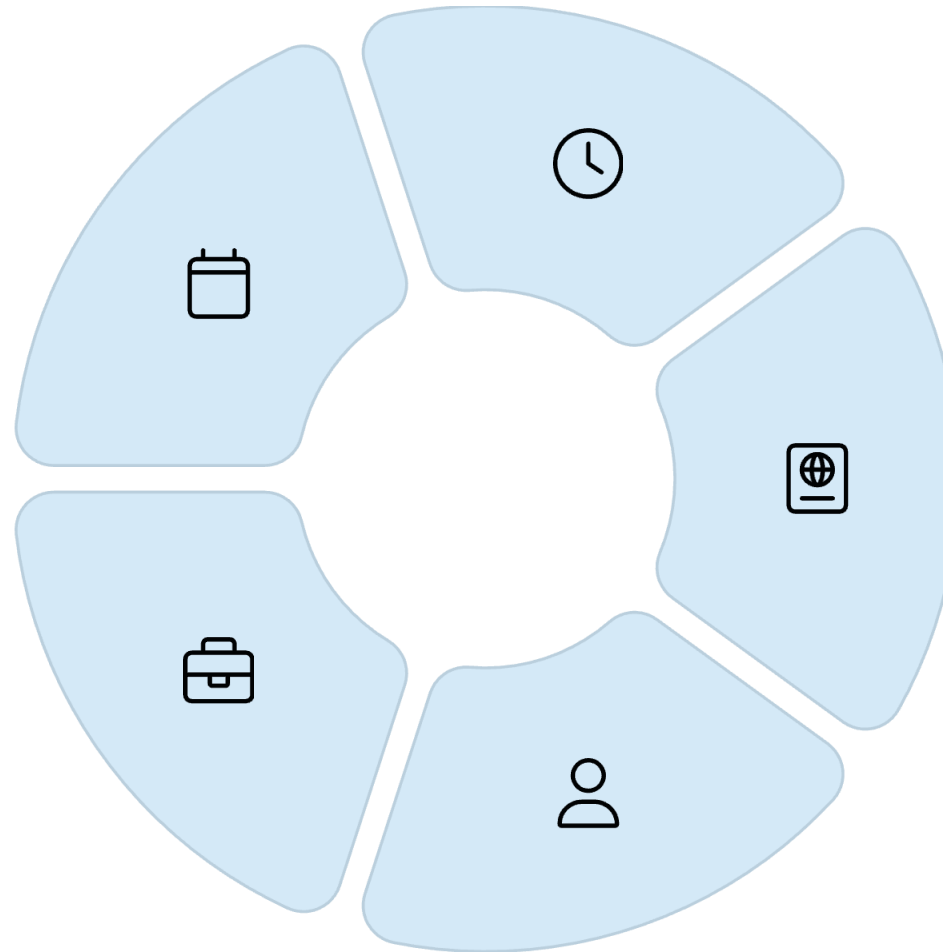
Tipos de Nombramientos

Definitivo

Sin temporalidad determinada, otorga estabilidad en el empleo para trabajadores de base.

Por obra determinada

Vigente hasta la conclusión de un proyecto específico.



Interino

Para cubrir vacantes temporales menores a seis meses.

Provisional

Para cubrir plazas vacantes mayores a seis meses de trabajadores de base.

Por tiempo fijo

Con fecha de terminación predeterminada, común en programas temporales.

Fundamento: Artículo 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Periodos de Prueba y Capacitación

Periodo de Prueba

- Duración de hasta seis meses según la LFTSE
- Evaluación de aptitudes y desempeño
- No genera derechos de inamovilidad
- Puede concluir sin responsabilidad si no se satisfacen requisitos

Capacitación

- Derecho y obligación del servidor público
- Programas institucionales obligatorios
- Vinculada a la profesionalización
- Base para promociones escalafonarias

La capacitación es un elemento fundamental para el desarrollo profesional del servidor público.

Jornada de Trabajo, Salarios y Prestaciones

Este componente establece las condiciones temporales, económicas y de seguridad social que enmarcan la prestación del servicio público, constituyendo elementos esenciales de la relación burocrática.

Jornada Laboral

Regulación de horarios, turnos y periodos de descanso.



Salario y Componentes

Conceptos que integran la remuneración del servidor público.

Otras Prestaciones

Derechos adicionales como vacaciones, aguinaldo y licencias.



Seguridad Social

Derechos a servicios de salud, pensiones y riesgos de trabajo.

Regulación de la Jornada Laboral

Jornada Diurna

8 horas diarias (40 horas semanales)

Entre las 6:00 y 20:00 horas

Jornada Nocturna

7 horas diarias (35 horas semanales)

Entre las 20:00 y 6:00 horas

Jornada Mixta

7.5 horas diarias (37.5 horas semanales)

Comprende periodos diurnos y nocturnos

Las horas extraordinarias se pagan al doble hasta 9 horas semanales y al triple las excedentes. Los descansos semanales son preferentemente sábado y domingo, con derecho a prima dominical del 25% cuando se labora en domingo.

Fundamento: Artículos 21 al 28 de la LFTSE.

Salario y sus Componentes

Definición Legal

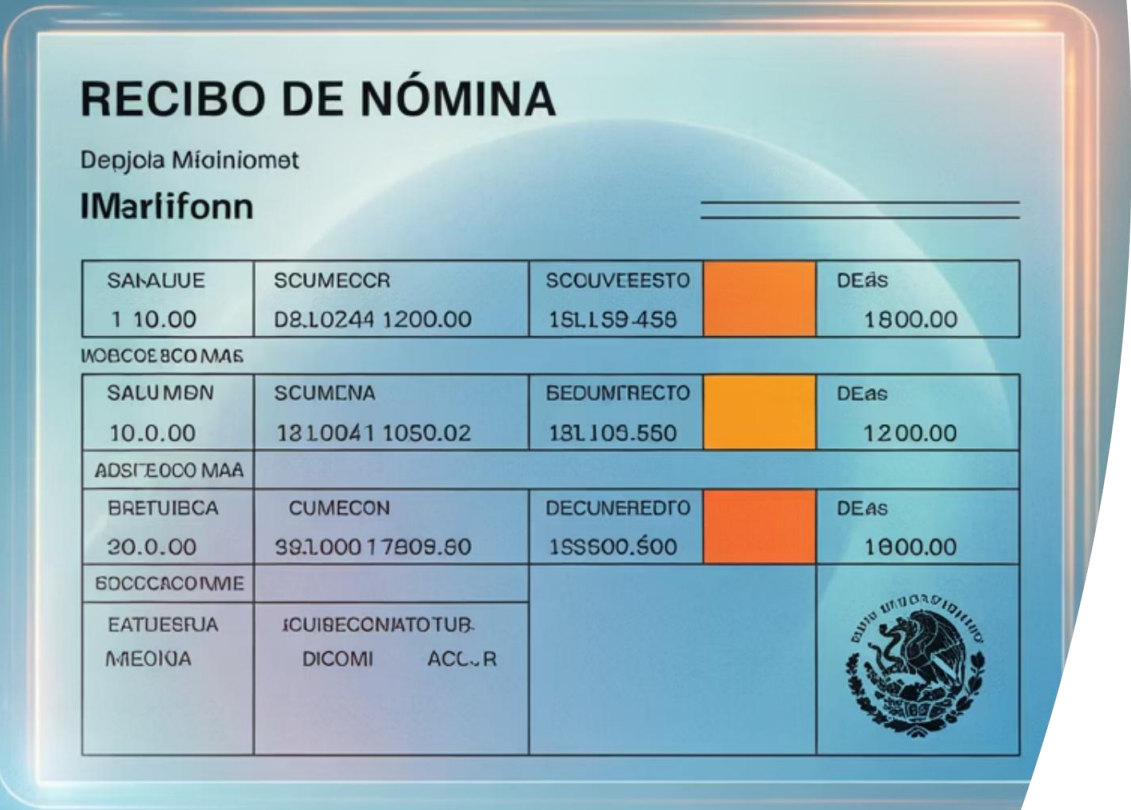
El salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, integrado por diversos componentes según el artículo 32 de la LFTSE.

Componentes

- Sueldo base tabular
- Compensaciones garantizadas
- Aguinaldo (40 días mínimo)
- Prima vacacional (30%)
- Prima quinquenal por antigüedad
- Ayuda para despesa
- Previsión social múltiple

Características

- Irrenunciable
- Proporcional al trabajo
- No discriminatorio
- Preferente sobre otros créditos



Prestaciones de Seguridad Social



ISSSTE

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Proporciona servicios médicos, pensiones, préstamos personales, servicios sociales y culturales.



FOVISSSTE

Fondo de la Vivienda del ISSSTE. Otorga créditos accesibles para adquisición, construcción, reparación o ampliación de vivienda.



SAR

Sistema de Ahorro para el Retiro. Administra los recursos para el retiro de los trabajadores mediante cuentas individuales en AFORES.

Fundamento: Ley del ISSSTE y disposiciones complementarias.

A smiling woman with long dark hair is sitting at a white table, looking at a young girl with pigtails who is stacking colorful blocks. The girl is wearing a yellow dress. The background shows a bright, modern playroom with large windows and colorful wall decorations.

Otras Prestaciones y Derechos Sociales

Prestaciones Económicas Adicionales

- Vales de despensa
- Ayuda para transporte
- Estímulos por puntualidad
- Bonos de productividad
- Becas educativas

Prestaciones Sociales

- Guarderías infantiles
- Actividades culturales y deportivas
- Centros vacacionales
- Servicios funerarios
- Tiendas y farmacias con descuentos

Estas prestaciones pueden variar según la dependencia y están reguladas por las Condiciones Generales de Trabajo específicas de cada institución.

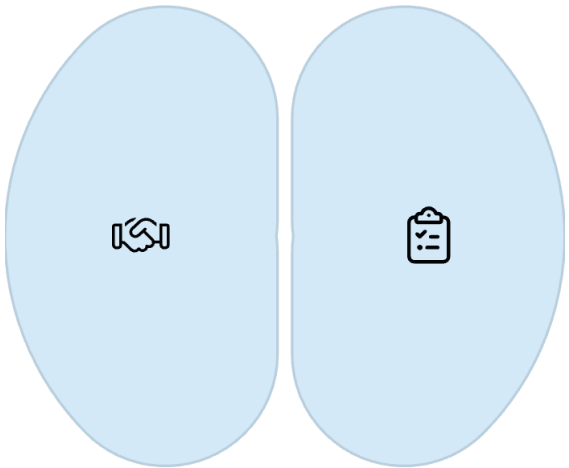


Derechos y Obligaciones del Trabajador Burocrático

La relación burocrática establece un conjunto de derechos que protegen al servidor público y obligaciones que garantizan el adecuado funcionamiento de la administración pública.

Derechos del Trabajador

Garantías legales que amparan al servidor público en su desempeño laboral, incluyendo estabilidad, seguridad social y condiciones dignas.



Obligaciones del Servicio

Deberes y responsabilidades que el servidor público debe cumplir para asegurar la eficiencia, transparencia y probidad en la función pública.

Derechos Laborales Específicos

1

Derecho a la Antigüedad

- Reconocimiento del tiempo efectivo de servicios
- Base para prestaciones económicas incrementales
- Consideración preferente en ascensos

2

Derecho al Escalafón

- Sistema para promociones y ascensos
- Basado en conocimientos, aptitud, disciplina y antigüedad
- Regulado por comisiones mixtas de escalafón

3

Derecho a Vacaciones

- 20 días hábiles anuales, en dos periodos
- Prima vacacional del 30% sobre salario
- Incremento de días según antigüedad

Fundamento: Artículos 43 y 44 de la LFTSE.

Otros Derechos Laborales Importantes

- Derecho a licencias con o sin goce de sueldo
- Derecho a días económicos (hasta 9 al año)
- Derecho a permisos especiales (matrimonio, fallecimiento de familiares)
- Derecho a la reinstalación o indemnización
- Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo
- Derecho a la capacitación y adiestramiento
- Derecho a la libertad sindical
- Derecho a la negociación colectiva
- Derecho a la huelga (con restricciones)
- Derecho a la protección especial para mujeres embarazadas



Obligaciones Inherentes al Servicio Público

1 **Desempeño Diligente**

Cumplir con intensidad, cuidado y esmero las funciones encomendadas, sujetándose a la dirección de sus jefes y disposiciones legales aplicables.

2 **Observancia Normativa**

Acatar las leyes, reglamentos y condiciones generales de trabajo que regulan sus funciones, así como las instrucciones recibidas por conductos jerárquicos.

3 **Confidencialidad**

Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo, especialmente los que involucren datos personales o seguridad nacional.

Fundamento: Artículo 44 de la LFTSE.

Más Obligaciones del Servidor Público

- Asistir puntualmente a sus labores
- Evitar actos que pongan en peligro su seguridad
- Asistir a cursos de capacitación
- Tratar con cortesía y diligencia al público
- Abstenerse de realizar propaganda política dentro del horario laboral
- Restituir materiales no utilizados
- Comunicar deficiencias del servicio
- Someterse a exámenes médicos
- Presentar declaración patrimonial
- Abstenerse de solicitar o recibir dádivas



SERVICIO
CIUDADANO

Régimen de Responsabilidades Administrativas



Fundamento Legal

Ley General de Responsabilidades Administrativas y Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.



Tipos de Faltas

No graves: incumplimientos administrativos menores.
Graves: abuso de funciones, cohecho, peculado, enriquecimiento oculto, etc.



Sanciones

Amonestación, suspensión, destitución, inhabilitación y sanciones económicas, según la gravedad de la falta.

El régimen de responsabilidades administrativas es independiente de las responsabilidades políticas, penales o civiles que puedan derivarse de los mismos actos u omisiones.

Impacto del Régimen de Responsabilidades en la Relación Laboral

Efectos Directos

- Suspensión temporal del empleo durante procedimientos
- Posible terminación de la relación laboral
- Inhabilitación para desempeñar cargos públicos
- Registro en el sistema nacional de servidores públicos sancionados

Garantías Procesales

- Presunción de inocencia
- Derecho de audiencia y defensa
- Debido proceso legal
- Proporcionalidad de las sanciones
- Medios de impugnación



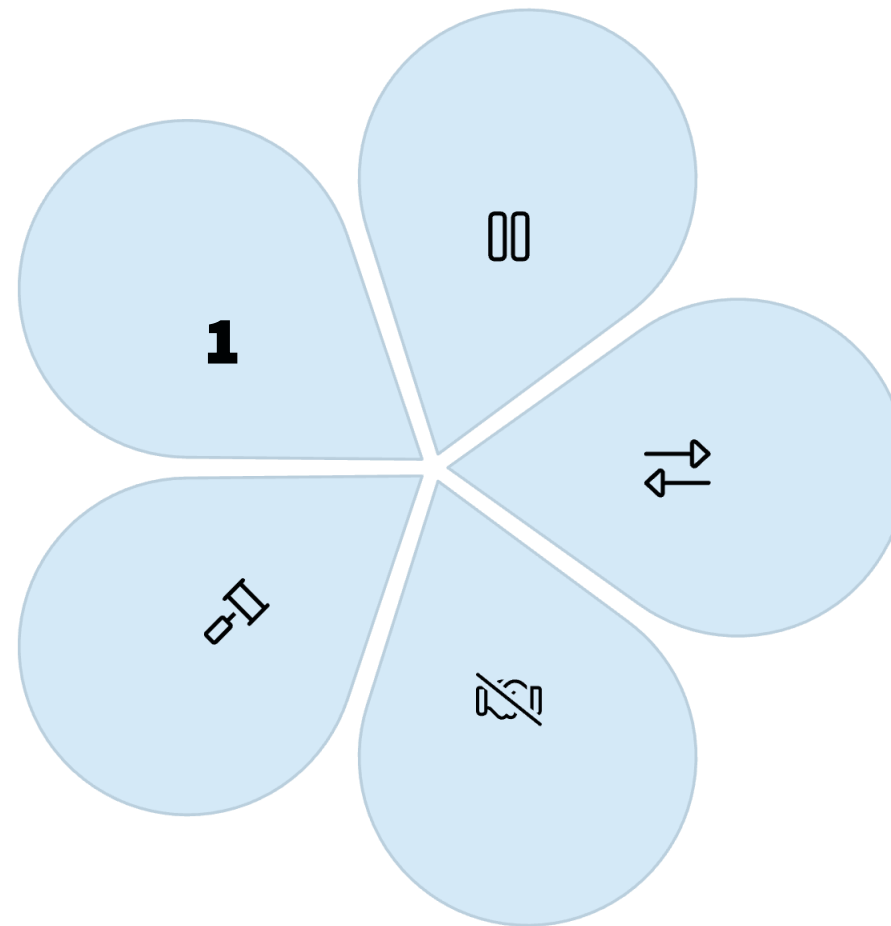
Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación Burocrática

La Relación Burocrática

Sujeta a vicisitudes que afectan su continuidad, condiciones o existencia, equilibrando el interés público con los derechos laborales.

Procedimientos

Reglas específicas para el cese y la garantía de audiencia del servidor público.



Suspensión

Interrupción temporal de los efectos del nombramiento sin extinción de la relación laboral.

Modificación

Cambios sustanciales a las condiciones de trabajo pactadas originalmente.

Terminación

Extinción definitiva de la relación laboral burocrática por diversas causales.

Causales de Suspensión de los Efectos del Nombramiento

Enfermedad Contagiosa

Suspensión temporal para evitar contagios en el centro de trabajo, con protección salarial según la Ley del ISSSTE.

Incapacidad Temporal

Por accidentes o enfermedades no profesionales, con subsidio según la Ley del ISSSTE.

Prisión Preventiva

Suspensión durante el tiempo de la detención, con reinstalación si hay sentencia absolutoria.

Arresto Administrativo

Suspensión por el tiempo que dure la sanción administrativa impuesta por autoridad competente.

Fundamento: Artículo 45 de la LFTSE.

Modificaciones Sustanciales a las Condiciones de Trabajo

Tipos de Modificaciones

- Cambio de adscripción
- Reubicación física
- Cambio de funciones
- Modificación de horario
- Reestructuración organizacional

Requisitos de Validez

- Necesidades del servicio justificadas
- No afectación sustancial de derechos
- Respeto a la dignidad del trabajador
- Notificación previa
- Fundamentación y motivación

Las modificaciones unilaterales injustificadas pueden constituir un despido indirecto si afectan sustancialmente las condiciones laborales.



Causales de Terminación de la Relación Laboral

Mutuo Consentimiento

Acuerdo entre las partes para dar por terminada la relación laboral.

Conclusión del Término

Fin del periodo establecido en nombramientos temporales.



Renuncia Voluntaria

Manifestación unilateral del trabajador para separarse del cargo.

Abandono de Empleo

Ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos.

Destitución

Separación por causas justificadas previo procedimiento legal.

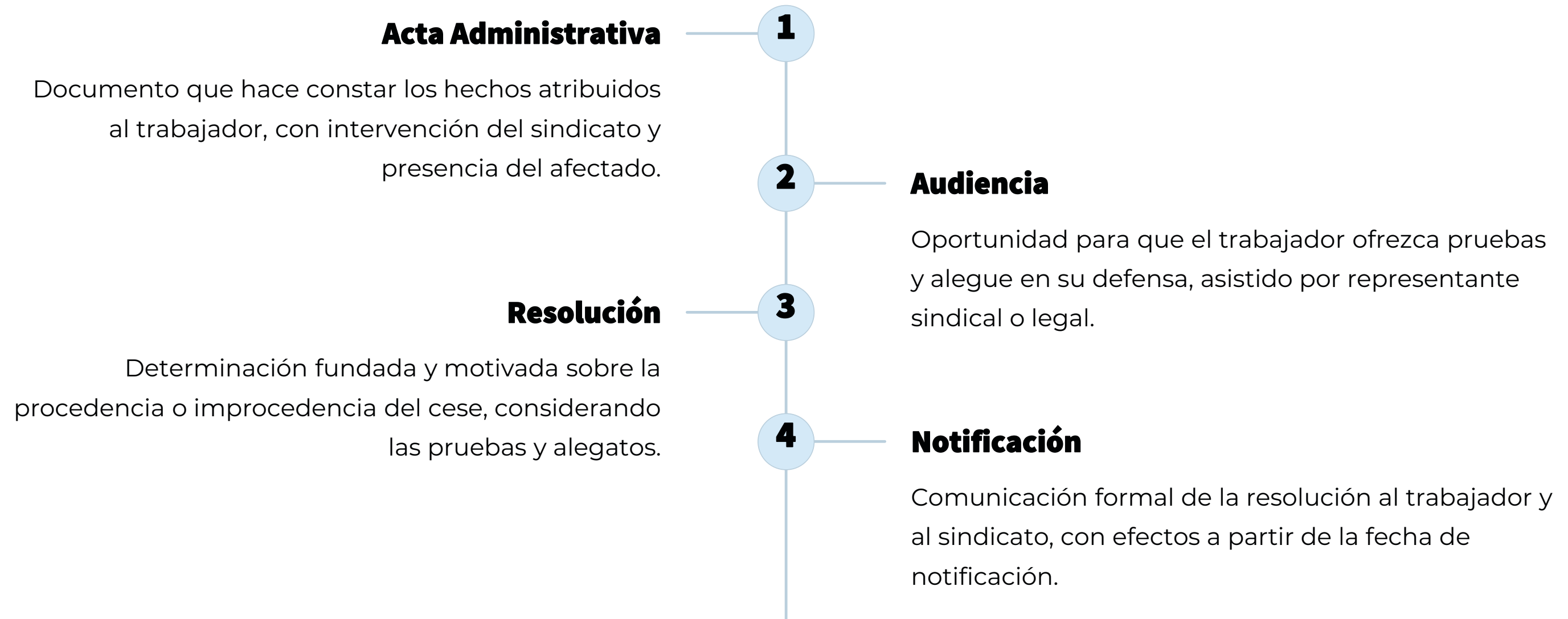
Fundamento: Artículos 46 y 46 Bis de la LFTSE.



Otras Causales de Terminación

- Muerte del trabajador
- Incapacidad permanente física o mental
- Jubilación o pensión
- Inhabilitación por resolución administrativa
- Prisión resultado de sentencia ejecutoriada
- Supresión del puesto por reestructuración
- Conclusión de la obra determinada
- Pérdida de la confianza (trabajadores de confianza)
- Resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

Procedimientos de Cese y Garantía de Audiencia



El incumplimiento del procedimiento puede derivar en la nulidad del cese y la reinstalación del trabajador.

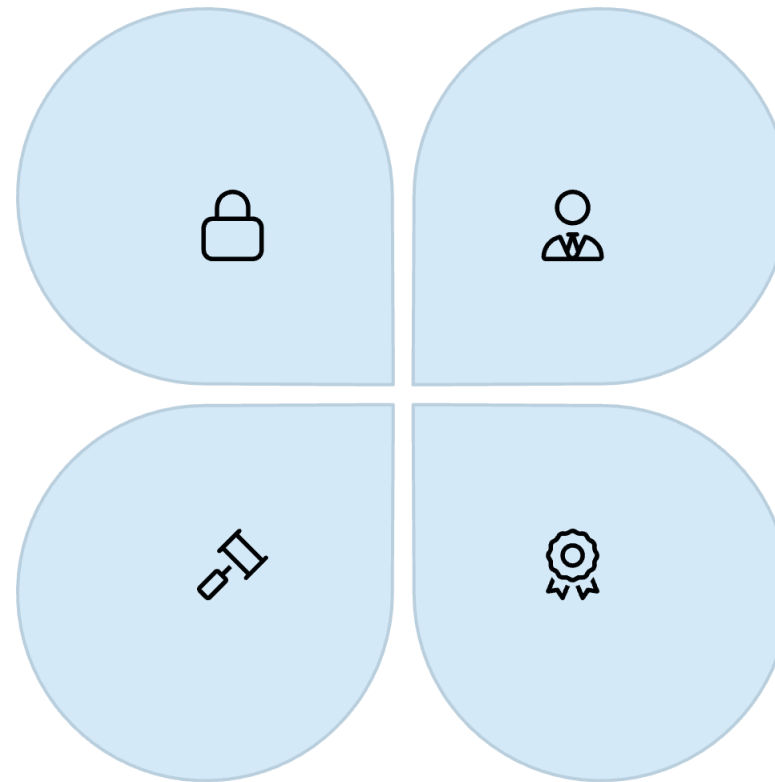
La Estabilidad en el Empleo y los Derechos Adquiridos

Principio de Inamovilidad

Garantía de permanencia en el cargo, protegiendo al servidor público de remociones arbitrarias.

La Suplencia en Caso de Remoción Ilegal

Derecho a ser restituido en el puesto si el cese se considera injustificado o ilegal.



Excepción para Trabajadores de Confianza

Estos puestos no gozan de inamovilidad debido a la naturaleza especial de sus funciones.

El Derecho de Preferencia y Antigüedad

Criterios para ascensos y reingresos basados en el tiempo de servicio y méritos.

Principio de Inamovilidad

Concepto y Alcance

La inamovilidad es el derecho fundamental que tienen los trabajadores de base del servicio público a permanecer en sus puestos y no ser separados de ellos, salvo por causas graves y justificadas legalmente. Constituye una piedra angular de la estabilidad laboral, brindando protección esencial contra remociones arbitrarias o decisiones basadas en motivos políticos o personales. Su propósito es asegurar la continuidad y profesionalización de la función pública, permitiendo a los servidores desempeñar sus labores con independencia y sin temor a represalias infundadas.

Este principio se encuentra sólidamente fundamentado en el Artículo 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), que establece las condiciones bajo las cuales un trabajador de base puede ser separado de su empleo.

Requisitos para su Adquisición

- **Nombramiento definitivo en plaza de base:** Es indispensable que el servidor público haya obtenido una designación permanente en una posición considerada de base dentro de la estructura de la dependencia.
- **Seis meses de servicios sin nota desfavorable:** Una vez obtenido el nombramiento definitivo, se requiere un periodo de prueba de seis meses en el que el trabajador debe demostrar su aptitud y buen desempeño, sin que exista registro de faltas o sanciones administrativas.
- **No ocupar plaza de último grado escalafonario:** La inamovilidad no aplica a los trabajadores que ocupan las posiciones más bajas en el escalafón, ya que estas pueden ser transitorias o de ingreso inicial.
- **No ocupar plaza única en la dependencia:** Si un puesto es el único de su tipo en una unidad administrativa, su ocupante podría no gozar de inamovilidad, dado que la supresión de ese puesto implicaría la desaparición de la función.

Implicaciones y Protección de la Inamovilidad

Flexibilidad Operativa

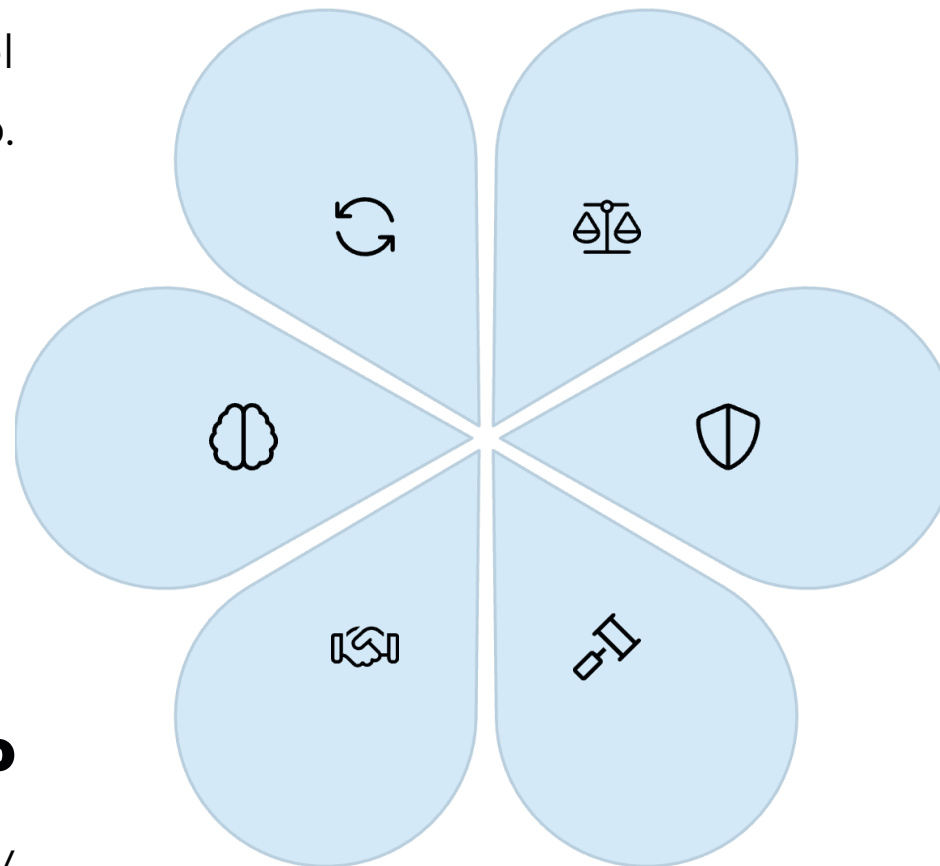
Permite la reubicación o modificación de funciones del servidor público.

Preservación del Conocimiento

Asegura la permanencia de la experiencia y el conocimiento institucional.

Autonomía del Servicio

Vital para la autonomía y profesionalización del servicio público.



Límites a la Modificación

No debe afectar sustancialmente los derechos laborales ni la dignidad del trabajador.

Protección Esencial

Garantía contra la separación injustificada del servicio.

Procedimiento Legal

Remoción solo mediante procedimiento legal y por causas expresamente establecidas.



Excepción para Trabajadores de Confianza

Fundamento Legal

El artículo 5 de la LFTSE establece que los trabajadores de confianza no tienen derecho a la estabilidad en el empleo y pueden ser removidos libremente.

Criterio Funcional

La calificación de confianza depende de la naturaleza de las funciones (dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, asesoría) y no solo de la denominación del puesto.

Derechos Limitados

Tienen protección al salario y seguridad social, pero no a la permanencia ni a la indemnización por separación.



El Derecho de Preferencia y Antigüedad

Derecho de Preferencia

- Prioridad para ocupar vacantes o puestos de nueva creación
- Basado en conocimientos, aptitud y antigüedad
- Regulado por sistemas escalafonarios
- Aplicable solo a trabajadores de base

Valor de la Antigüedad

- Factor determinante en concursos escalafonarios
- Base para prestaciones incrementales
- Criterio para asignación de horarios y periodos vacacionales
- Elemento de protección ante reestructuraciones

Fundamento: Artículos 43 fracción VIII, 47 al 50 de la LFTSE.

La Suplencia en Caso de Remoción Ilegal

■ **Concepto**

Mecanismo jurídico que permite al trabajador de base ilegalmente removido recuperar su puesto mediante resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

■ **Efectos**

Reinstalación en el mismo puesto, pago de salarios caídos, reconocimiento de antigüedad por el periodo de separación y restitución de derechos laborales.

■ **Procedimiento**

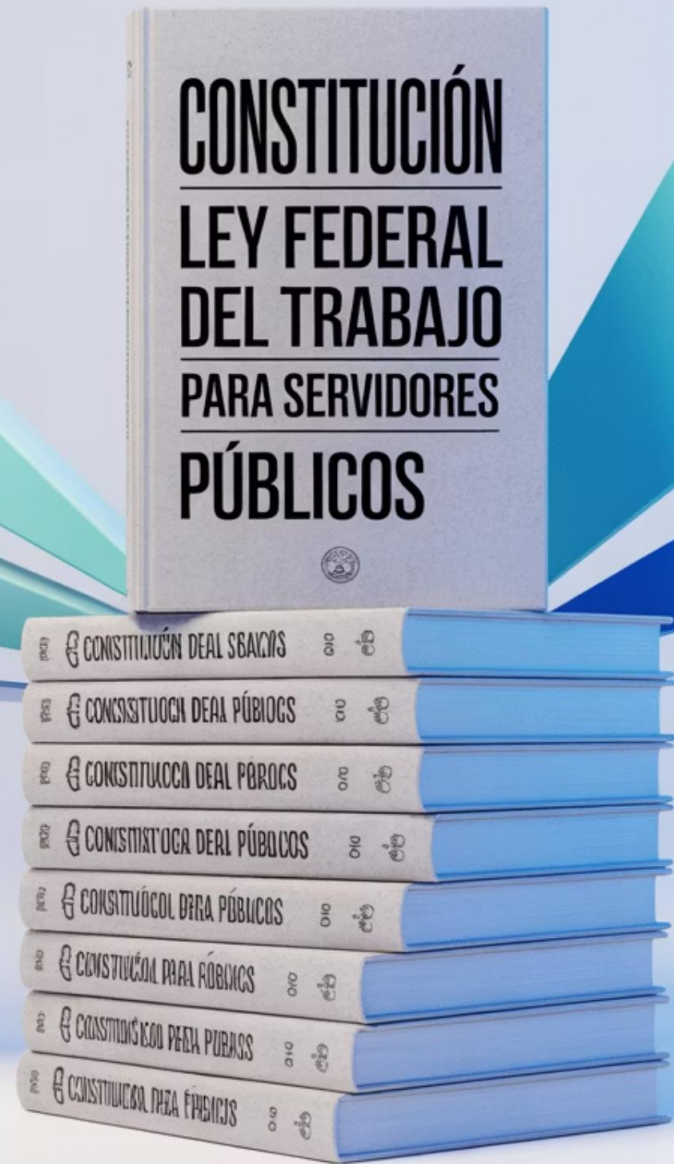
Demanda ante el TFCA, ofrecimiento de pruebas, desahogo y resolución que puede ordenar la reinstalación o indemnización constitucional.

■ **Limitaciones**

No aplicable a trabajadores de confianza.
Prescribe en un año a partir de la separación injustificada.

Fundamento: Artículos 124 y 125 de la LFTSE.

Conclusiones



1. Naturaleza Especial

La relación burocrática individual posee características distintivas frente al régimen laboral general, justificadas por el interés público que persigue el Estado como empleador.

2. Equilibrio de Intereses

El régimen jurídico busca equilibrar la eficiencia administrativa y el interés público con la protección de los derechos laborales de los servidores públicos.

3. Dualidad de Regímenes

La coexistencia de dos regímenes (base y confianza) genera una protección diferenciada, con mayor estabilidad para los trabajadores de base.

Conclusiones Finales

4. Evolución Constante

El régimen burocrático ha evolucionado progresivamente hacia un mayor reconocimiento de derechos laborales, aunque mantiene particularidades derivadas de la función pública.

5. Retos Contemporáneos

La modernización administrativa, la digitalización y las nuevas formas de trabajo plantean desafíos para la adaptación del marco jurídico burocrático a las realidades contemporáneas.

El estudio del régimen jurídico de la relación burocrática individual resulta fundamental para comprender los derechos y obligaciones que rigen el vínculo entre el Estado mexicano y sus servidores públicos, así como para identificar áreas de oportunidad para su mejora y modernización.





Tercera Unidad

Régimen Jurídico de la Relación Burocrática Colectiva

Observaciones Generales de la Unidad

Objetivo Principal

Estudiar la organización sindical en el sector público, el derecho de huelga y los instrumentos colectivos que regulan las condiciones de trabajo de los burócratas, así como la resolución de conflictos colectivos.

Marco Normativo

Apartado B del Artículo 123 Constitucional y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establecen las bases para la relación colectiva burocrática.

Relevancia

Comprensión de los derechos colectivos de los servidores públicos y sus diferencias con el régimen laboral general del Apartado A del Artículo 123 Constitucional.

Índice de la Unidad

1

Libertad Sindical en el Sector Público

- Derecho de asociación y sindicación
- Constitución y registro de sindicatos
- Clasificación de sindicatos
- Autonomía sindical

2

Negociación Colectiva

- Condiciones Generales de Trabajo
- Procedimientos de negociación
- Diferencias con Contratos Colectivos

3

Derecho de Huelga

- Naturaleza y límites
- Requisitos legales
- Servicios esenciales
- Calificación de legalidad

4

Conflictos Colectivos

- Tipología de conflictos
- Procedimientos de resolución
- Competencia jurisdiccional

5

Participación y Representación

- Órganos de participación
- Federaciones y confederaciones

Libertad Sindical en el Sector Público

Concepto Central

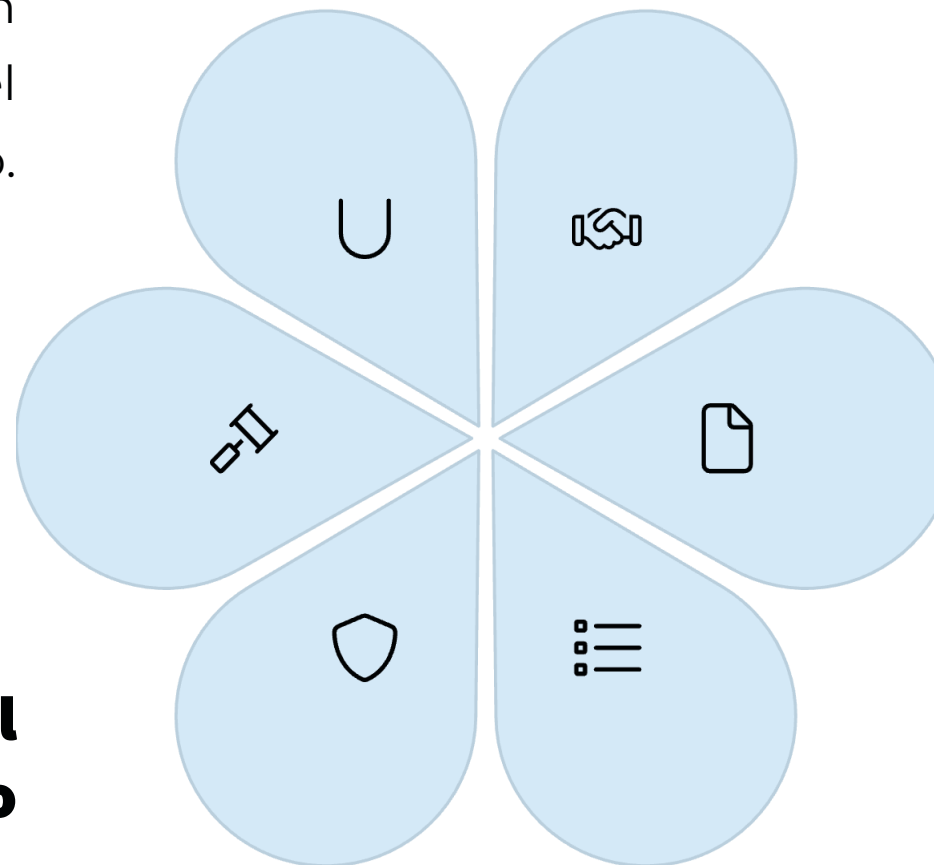
Derecho fundamental con características particulares en el sector burocrático.

Jurisprudencia Relevante sobre Libertad Sindical

Precedentes judiciales que definen y aplican el derecho.

Autonomía Sindical frente al Estado

Independencia y límites en la relación con el empleador público.



Derecho de Asociación y Sindicación

Fundamento y alcance para los trabajadores del Estado.

Constitución y Registro de Sindicatos Burocráticos

Proceso legal y requisitos para su formalización.

Clasificación de los Sindicatos Burocráticos

Tipologías y estructuras organizacionales.

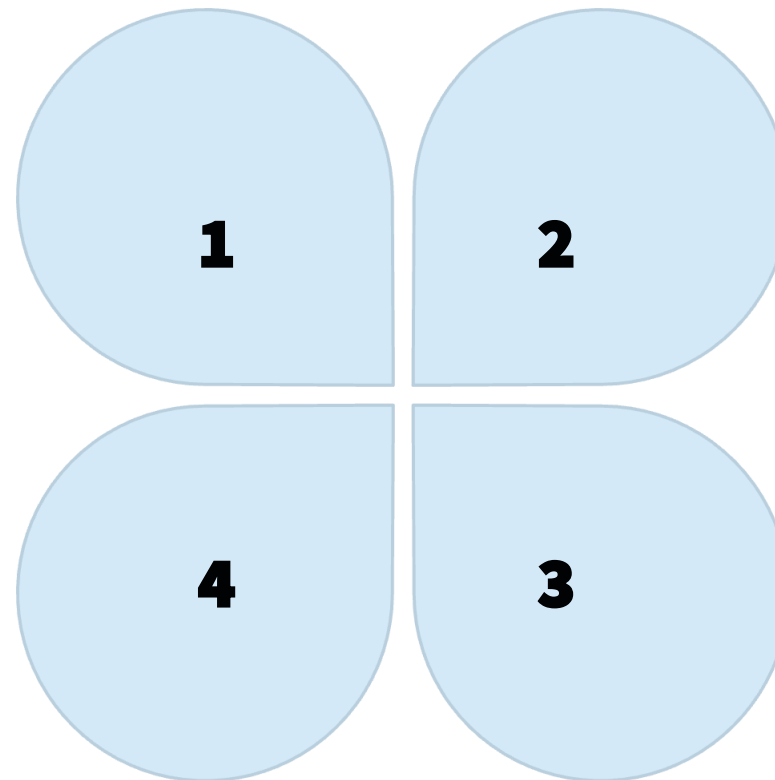
Derecho de Asociación y Sindicación

Fundamento Legal

Consagrado en la fracción X del
Apartado B del Artículo 123
Constitucional.

Objetivo

Permite la organización colectiva
para la defensa de intereses
laborales frente al Estado-patrón.



Principio Clave

"Los trabajadores tendrán el
derecho de asociarse para la
defensa de sus intereses
comunes."

Sujetos

Aplica a los servidores públicos
del Estado.

Constitución y Registro de Sindicatos Burocráticos

Requisitos de Constitución

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) establece que se requieren al menos 20 trabajadores para constituir un sindicato burocrático.

Registro Oficial

El registro se realiza ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien verifica el cumplimiento de los requisitos legales.

Documentación Necesaria

Acta constitutiva, estatutos, padrón de miembros y acta de asamblea donde se elige la directiva sindical.

Personalidad Jurídica

Una vez registrado, el sindicato adquiere personalidad jurídica y puede ejercer sus derechos colectivos frente a las autoridades.

Clasificación de los Sindicatos Burocráticos

Sindicatos Federales

Agrupan a trabajadores de dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

Sindicatos de Instituciones

Específicos de organismos autónomos o con régimen especial (universidades, institutos, etc.).



Sindicatos Estatales

Integrados por servidores públicos de las entidades federativas, sujetos a las leyes burocráticas locales.

Sindicatos Municipales

Conformados por trabajadores de los ayuntamientos y administraciones municipales.

Esta clasificación responde a los diferentes niveles de gobierno y administración pública en México, cada uno con particularidades normativas.

Autonomía Sindical frente al Estado

Concepto Principal

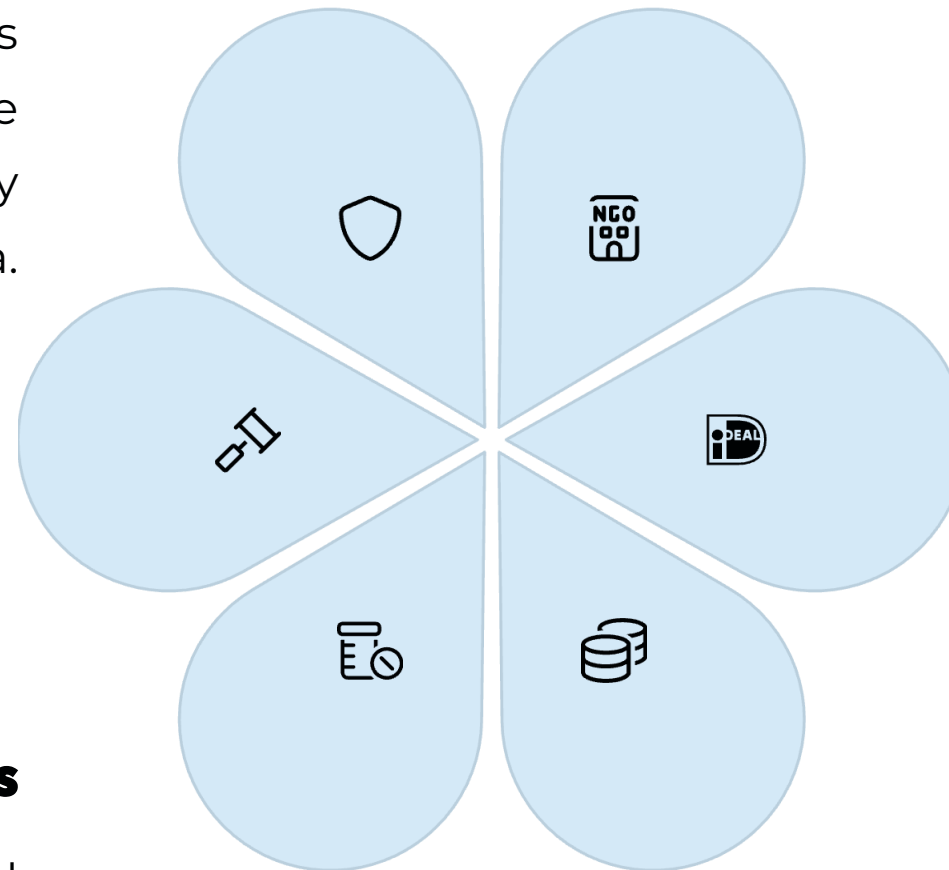
La autonomía sindical en el sector público presenta características particulares debido a la doble condición del Estado como patrón y autoridad reguladora.

Cuestionamiento Legal

Esta unidad sindical ha sido cuestionada por contravenir convenios internacionales.

Limitaciones Actuales

Existe la limitación de la unidad sindical por dependencia establecida en la LFTSE.



Libertad de Organización

Libertad de organización interna y elección de representantes sindicales.

Capacidad de Acción

Capacidad para formular programas de acción y estrategias propias.

Independencia de Recursos

Independencia en la administración de recursos sindicales.

Jurisprudencia Relevante sobre Libertad Sindical

"La libertad sindical debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1) Positivo: Derecho de los trabajadores a constituir sindicatos; 2) Negativo: Derecho a no ingresar a un sindicato determinado; y 3) Colectivo: Derecho de la organización sindical a actuar libremente en la defensa de los intereses de los trabajadores."

Tesis Jurisprudencial 43/1999 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Esta interpretación ha sido fundamental para ampliar los derechos sindicales de los burócratas, especialmente tras la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011.

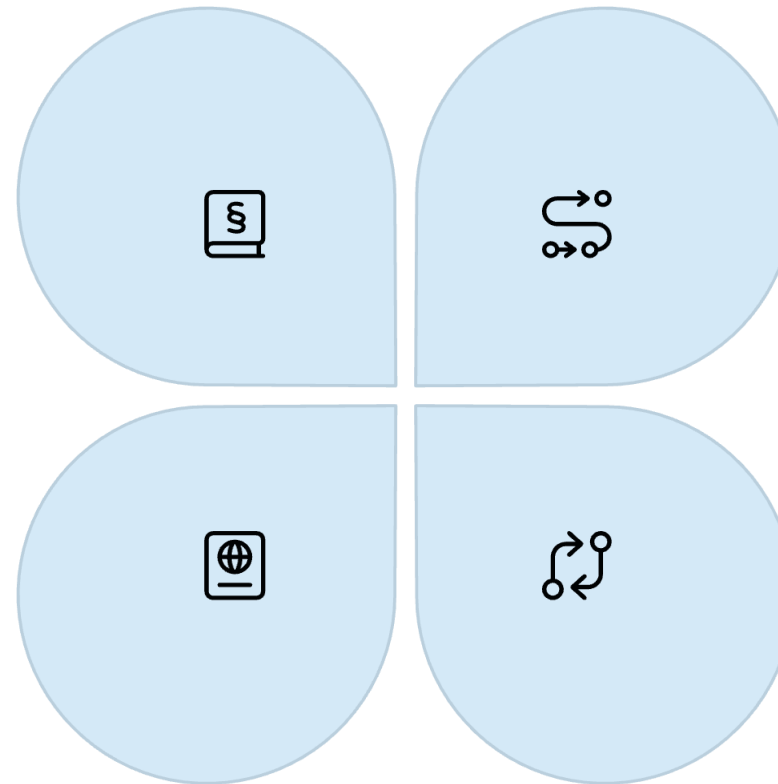
Negociación Colectiva y Condiciones Generales de Trabajo

Naturaleza Jurídica de las Condiciones Generales de Trabajo

Comprende su definición, marco legal y características distintivas como instrumento regulador.

Contenido de las Condiciones Generales de Trabajo

Elementos esenciales que abarcan: salarios, jornadas, prestaciones, derechos y obligaciones laborales.



Procedimiento de Negociación y Revisión de las CGT

Etapas, actores involucrados y plazos para la elaboración y actualización de las condiciones.

Diferencias con los Contratos Colectivos de Trabajo

Distinciones clave respecto a su regulación, alcance y efectos jurídicos en el sector público vs. privado.

Naturaleza Jurídica de las Condiciones Generales de Trabajo

Definición Legal

Las Condiciones Generales de Trabajo (CGT) son el instrumento jurídico que fija las condiciones laborales aplicables a los trabajadores de base de una dependencia gubernamental.

Carácter Normativo

Tienen naturaleza reglamentaria y no contractual, ya que no son producto de una negociación en igualdad de condiciones, sino que requieren la aprobación final de la autoridad.

Fundamento Legal

Se fundamentan en el artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establece su obligatoriedad una vez aprobadas.

Alcance

Regulan jornadas, descansos, vacaciones, salarios, prestaciones, derechos, obligaciones y medidas disciplinarias aplicables a los trabajadores burocráticos.

Procedimiento de Negociación y Revisión de las CGT



Propuesta Inicial

El sindicato presenta el proyecto de Condiciones Generales de Trabajo a la dependencia correspondiente.



Diálogo y Negociación

Representantes sindicales y de la dependencia discuten el contenido del proyecto, pudiendo realizar modificaciones.



Aprobación

El titular de la dependencia debe aprobar las CGT para su validez legal, teniendo la facultad de realizar ajustes finales.



Registro y Depósito

Las CGT aprobadas se depositan ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para su registro oficial.

La revisión de las CGT puede realizarse cada tres años o cuando existan modificaciones a la ley que las afecten.

Diferencias con los Contratos Colectivos de Trabajo

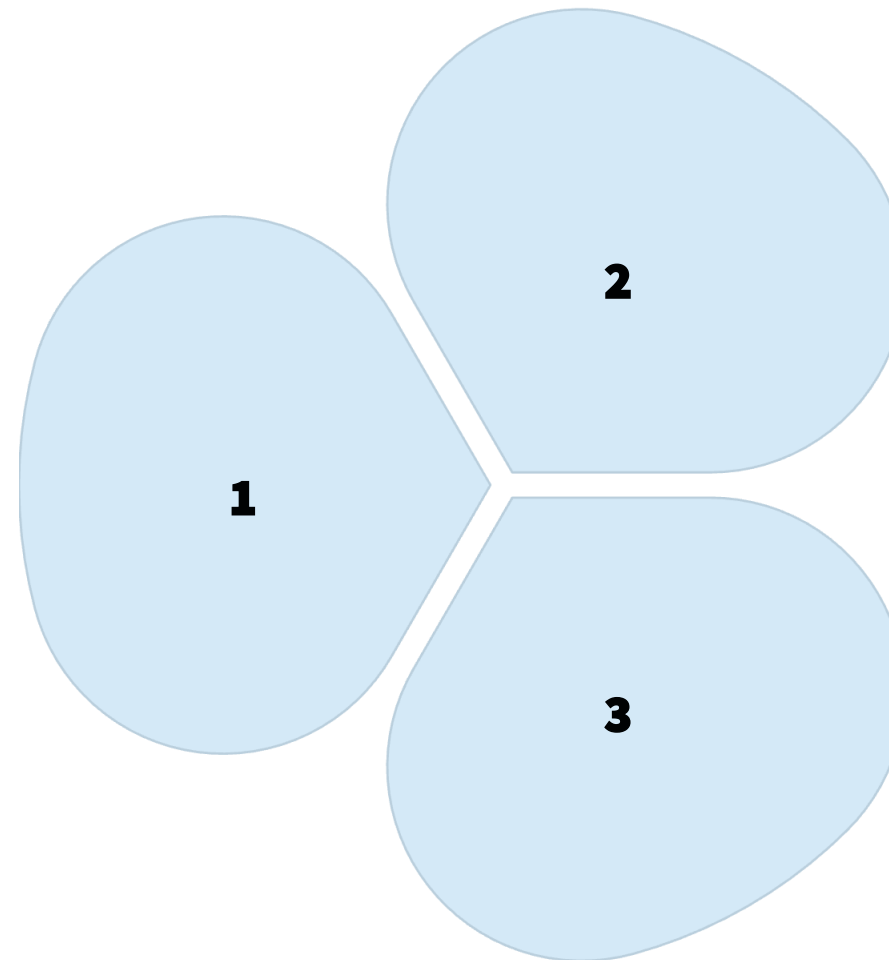
Aspecto	Condiciones Generales de Trabajo	Contratos Colectivos de Trabajo
Naturaleza	Acto condición de carácter reglamentario	Acuerdo de voluntades de naturaleza contractual
Partes	Sindicato burocrático y titular de dependencia	Sindicato y patrón (empresa privada)
Aprobación	Requiere aprobación final del titular	Acuerdo bilateral sin aprobación externa
Régimen legal	Apartado B, Art. 123 Constitucional	Apartado A, Art. 123 Constitucional
Revisión	Cada tres años generalmente	Anual para salarios, bienal para el contrato

Estas diferencias reflejan la naturaleza especial de la relación laboral burocrática, donde el Estado mantiene prerrogativas como autoridad.

Contenido de las Condiciones Generales de Trabajo

Contenido de las CGT

Los elementos clave que regulan la relación laboral en el sector público.



Elementos Esenciales

- Jornada de trabajo y horarios
- Días de descanso y vacaciones
- Salarios y prestaciones económicas
- Derechos y obligaciones de trabajadores
- Medidas disciplinarias y sanciones
- Riesgos profesionales y enfermedades
- Estímulos y recompensas

Elementos Complementarios

- Comisiones mixtas y su funcionamiento
- Procedimientos para permisos y licencias
- Capacitación y adiestramiento
- Escalafón y sistema de promociones
- Prestaciones sociales y culturales
- Protección a la maternidad

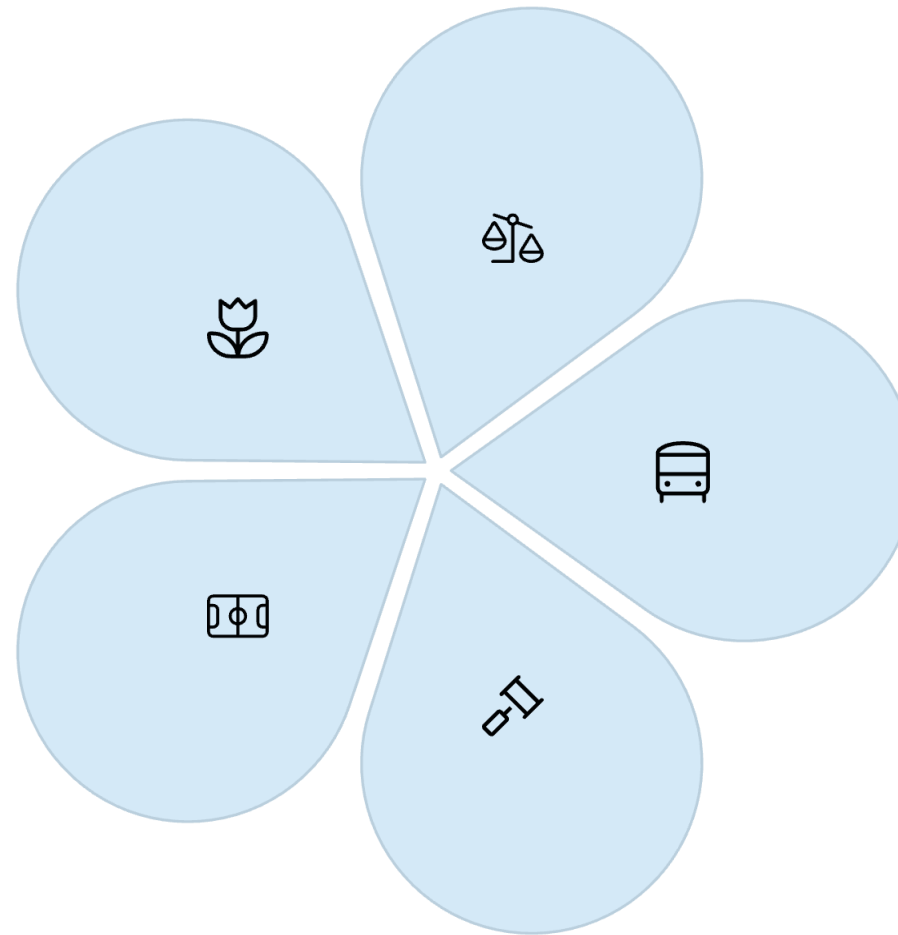
El Derecho de Huelga de los Trabajadores Burocráticos

Naturaleza y Límites

El derecho de huelga en el sector público se sujeta a la naturaleza especial de los servicios estatales y las limitaciones del Art. 123 Constitucional, Apartado B.

Jurisprudencia Relevante

Principales tesis y criterios de los tribunales que han moldeado la interpretación y aplicación del derecho de huelga en el sector burocrático.



Requisitos Legales

Procedimientos y condiciones específicas que deben cumplirse para la declaratoria legal de una huelga burocrática.

Servicios Esenciales

Delimitación de los servicios públicos considerados esenciales y su impacto en el ejercicio del derecho de huelga.

Calificación de la Huelga

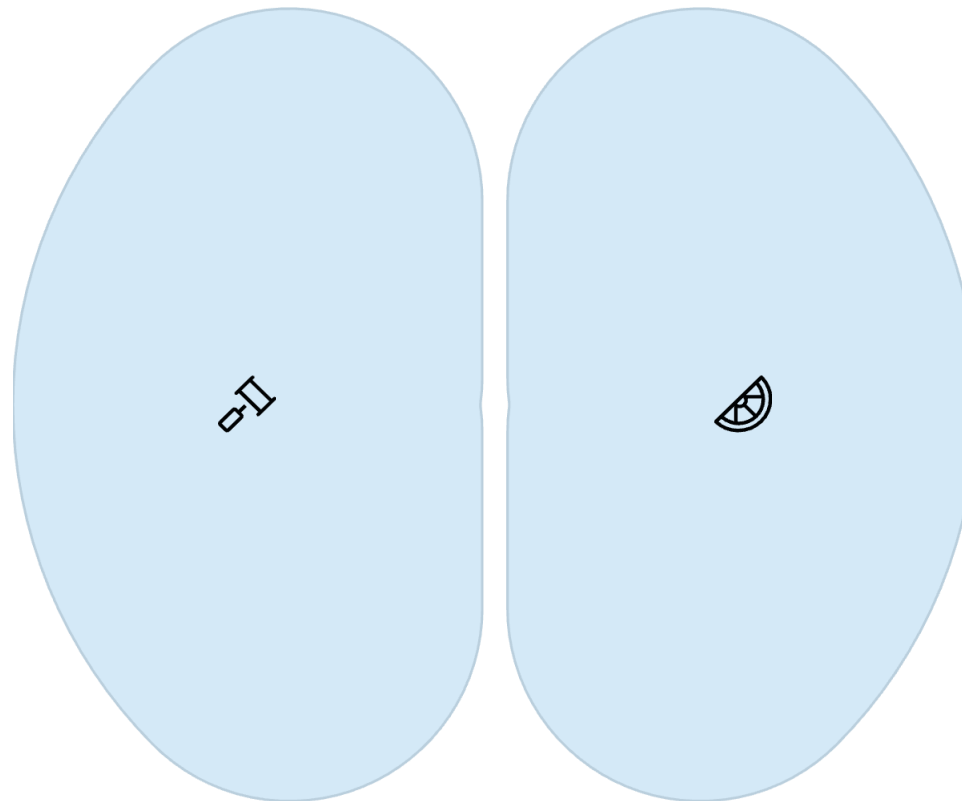
Proceso judicial mediante el cual se determina la legalidad y existencia de la huelga por las autoridades competentes.

Naturaleza y Límites del Derecho de Huelga

Fundamento Constitucional

La fracción X del Apartado B del Artículo 123 Constitucional reconoce el derecho de huelga para los trabajadores burocráticos, estableciendo:

"Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra."



Limitaciones Específicas

- Solo procede por violación general y sistemática de derechos
- No puede suspenderse la prestación de servicios esenciales
- Requiere cumplimiento estricto de requisitos procedimentales
- No aplica para trabajadores de confianza

Requisitos Legales para la Declaratoria de Huelga

1

Presentación del Pliego de Peticiones

El sindicato debe presentar por escrito sus demandas ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, especificando las violaciones sistemáticas a sus derechos.

2

Acuerdo de Asamblea

La decisión de ir a huelga debe ser aprobada por la mayoría de los trabajadores de la dependencia mediante votación en asamblea general.

3

Pre-aviso de Huelga

Notificación con diez días de anticipación al titular de la dependencia sobre la fecha y hora del estallamiento de la huelga.

4

Conciliación Previa

Participación en audiencias de conciliación convocadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para buscar soluciones al conflicto.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos puede derivar en la declaración de ilegalidad de la huelga.

Servicios Públicos Esenciales

Seguridad Pública

Policía, protección civil y servicios de emergencia que garantizan la seguridad de la población.

Salud Pública

Hospitales, centros de salud y servicios médicos de urgencia que atienden necesidades sanitarias básicas.

Servicios Básicos

Agua potable, electricidad, saneamiento y otros servicios indispensables para la vida comunitaria.

Comunicaciones

Sistemas de comunicación esenciales para la coordinación de emergencias y servicios críticos.

En estos servicios, la huelga está sujeta a mayores restricciones y debe garantizarse la continuidad mínima de operaciones mediante guardias o turnos de emergencia.

Calificación de la Legalidad y Existencia de la Huelga

Solicitud de Calificación

Una vez estallada la huelga, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje debe proceder a su calificación, ya sea de oficio o a petición de parte.

Resolución

Se emite resolución declarando la huelga existente y legal, existente e ilegal, o inexistente, con las consecuencias jurídicas correspondientes.

Análisis de Requisitos

El Tribunal verifica el cumplimiento de los requisitos formales y la existencia de violaciones sistemáticas a los derechos laborales.

Efectos

Si es legal, se suspenden las labores hasta la solución del conflicto. Si es ilegal o inexistente, los trabajadores deben reintegrarse en un plazo de 24 horas.

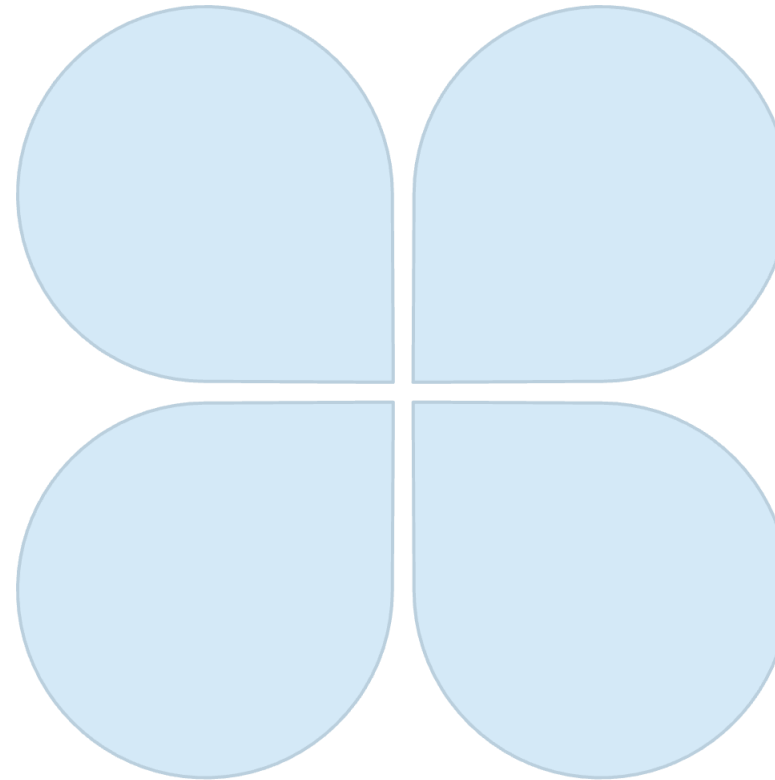
Jurisprudencia sobre Huelga Burocrática

Principio Central

El derecho de huelga de los trabajadores burocráticos no es absoluto.

Justificación

Refleja el carácter restrictivo justificado por la naturaleza de los servicios estatales y el interés público.



Condicionamiento

Procede únicamente por violación general y sistemática de los derechos que la Constitución les otorga.

Diferencia Sustancial

Se distingue significativamente del derecho de huelga reconocido en el sector privado.

Tesis Aislada 2a. LXXXII/2015 de la Segunda Sala de la SCJN

Conflictos Colectivos de Trabajo en el Ámbito Burocrático

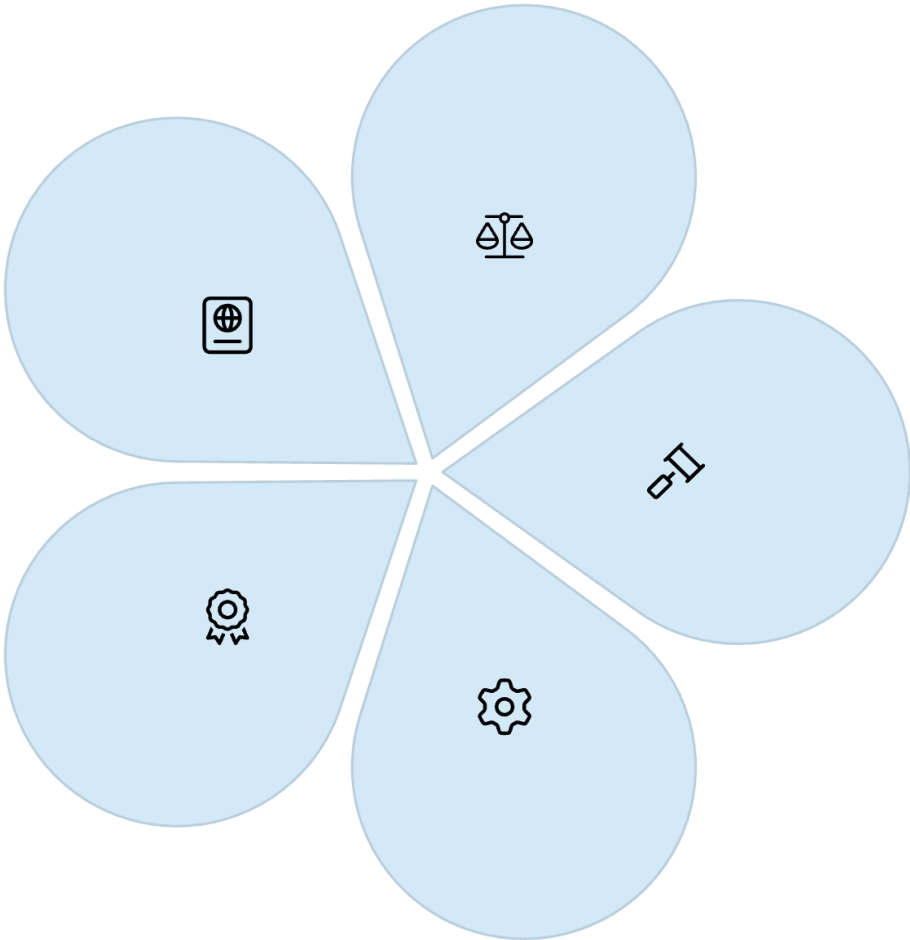
Los conflictos colectivos en el sector público involucran a un sindicato o grupo de trabajadores frente a una dependencia o entidad gubernamental, y presentan características particulares derivadas de la naturaleza de la relación burocrática. A continuación, exploraremos los aspectos clave de estos conflictos.

Tipología de Conflictos

Clasificación de los distintos tipos de conflictos colectivos que pueden surgir en el ámbito burocrático.

Efectos de los Laudos

Consecuencias jurídicas y alcance de las resoluciones emitidas por los tribunales en los conflictos colectivos.



Conciliación y Arbitraje

Procedimientos y mecanismos para la resolución pacífica de los conflictos laborales colectivos.

Competencia Jurisdiccional

Determinación de las autoridades judiciales o administrativas competentes para conocer y resolver estos conflictos.

Procedimiento de Resolución

Pasos y etapas que se deben seguir para llevar a cabo la resolución de un conflicto colectivo.

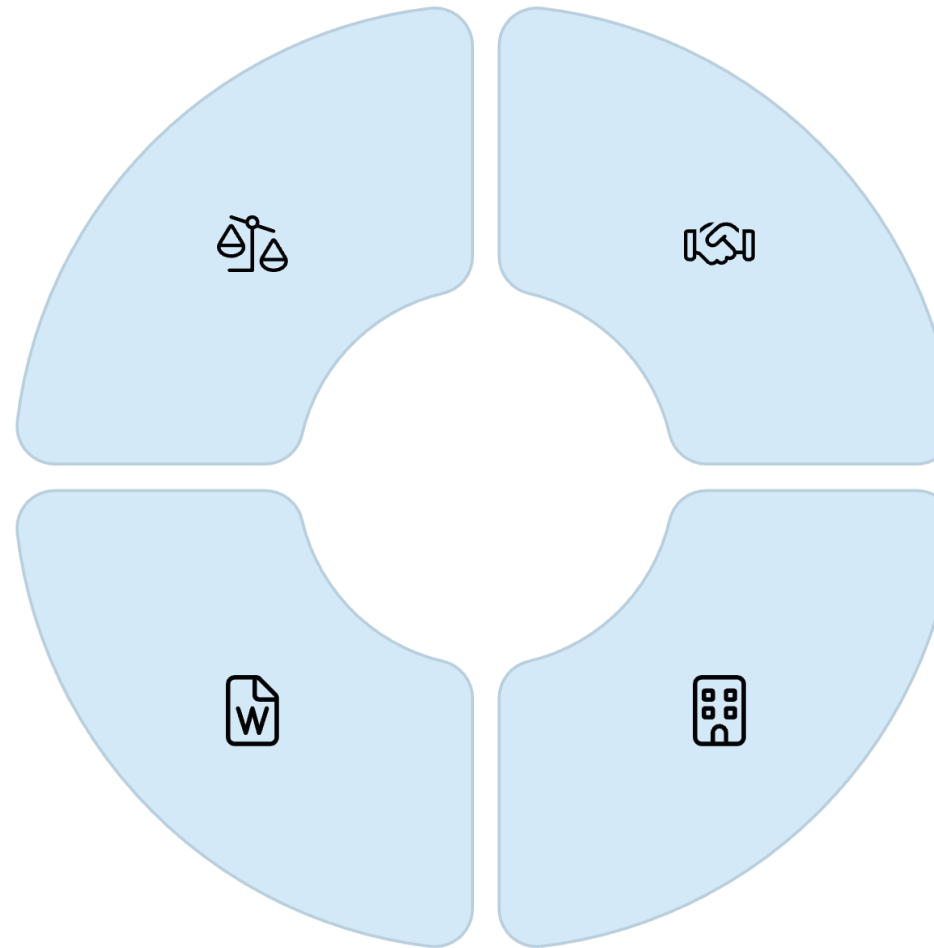
Tipología de Conflictos Colectivos

Conflictos Jurídicos

Surgen por la interpretación o aplicación de normas existentes (leyes, reglamentos o Condiciones Generales de Trabajo).

Conflictos de Titularidad

Sobre la representación legítima para la negociación de las Condiciones Generales de Trabajo.



Conflictos Económicos

Relacionados con la creación o modificación de condiciones laborales, especialmente en aspectos salariales y prestaciones.

Conflictos Intersindicales

Entre organizaciones sindicales que disputan la representación de los trabajadores de una dependencia.

Cada tipo de conflicto requiere procedimientos específicos para su resolución conforme a la legislación burocrática.

Procedimientos de Conciliación y Arbitraje



Conciliación Administrativa

Diálogo directo entre representantes sindicales y autoridades de la dependencia para buscar acuerdos sin intervención jurisdiccional.



Conciliación Formal

Procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje donde un conciliador facilita el diálogo entre las partes.



Arbitraje

Resolución del conflicto mediante laudo emitido por el Tribunal, obligatorio para ambas partes tras agotar la conciliación.

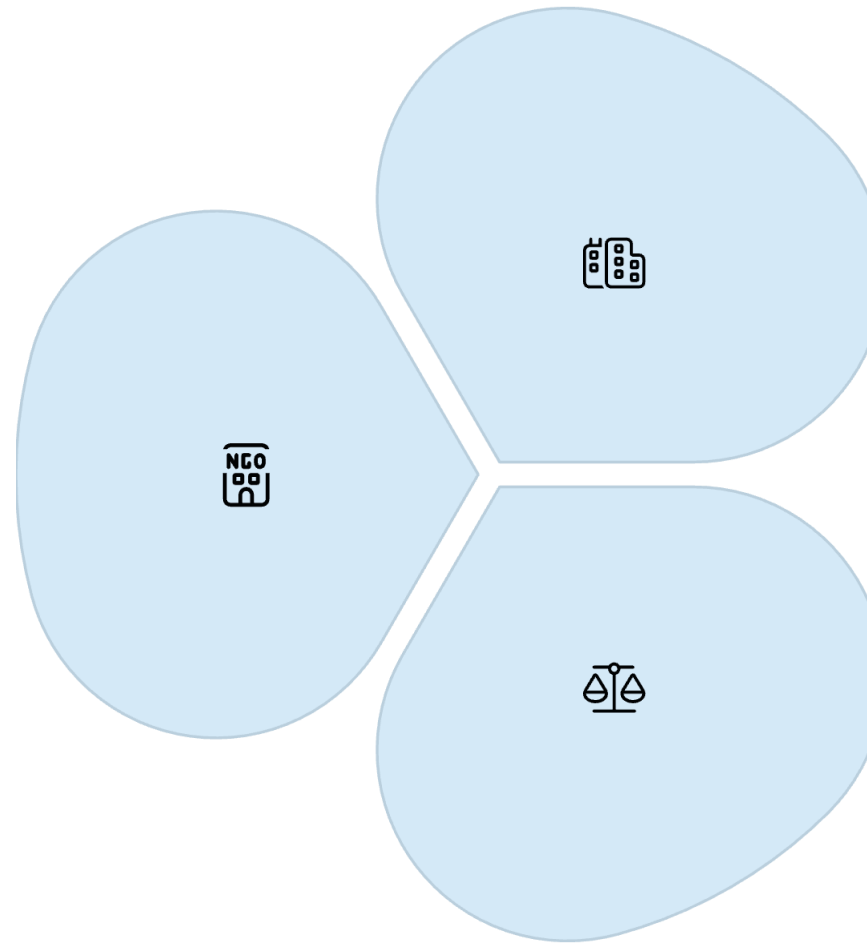
La legislación burocrática privilegia la conciliación como método preferente para la solución de conflictos colectivos, buscando mantener la continuidad de los servicios públicos.

Competencia Jurisdiccional en Conflictos Colectivos

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

Órgano tripartito competente para resolver conflictos colectivos entre dependencias federales y sus trabajadores.

- Integrado por gobierno, trabajadores y magistrado.
- Emite laudos obligatorios.
- Califica huelgas.



Tribunales Burocráticos Locales

Conocen de conflictos colectivos entre gobiernos estatales/municipales y sus trabajadores.

La reforma laboral de 2019 prevé su transición a tribunales laborales del Poder Judicial, un proceso gradual.

Funciones Clave

Garantizan la legalidad y resolución de disputas para mantener la estabilidad laboral y la continuidad de los servicios públicos.

Procedimiento para Resolver Conflictos Colectivos

Presentación de Demanda Colectiva

El sindicato presenta escrito ante el Tribunal exponiendo el conflicto y sus pretensiones, acompañado de documentación probatoria.

1

2

Admisión y Emplazamiento

El Tribunal admite la demanda y emplaza a la dependencia para que conteste en un plazo determinado, fijando fecha para audiencia.

3

Audiencia de Conciliación

Se intenta la conciliación entre las partes. Si se logra un acuerdo, se eleva a categoría de laudo; si no, continúa el procedimiento.

4

Etapas Probatorias

Ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas por ambas partes para acreditar sus respectivas posiciones.

5

Emisión del Laudo

El Tribunal dicta resolución definitiva que resuelve el conflicto, estableciendo derechos y obligaciones para las partes.



Efectos de los Laudos en Conflictos Colectivos

Obligatoriedad

Los laudos emitidos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje son obligatorios para ambas partes y deben cumplirse en sus términos.

Modificación de Condiciones

Pueden establecer nuevas condiciones laborales o interpretar las existentes, con efectos generales para todos los trabajadores involucrados.

Ejecución Forzosa

En caso de incumplimiento, el Tribunal puede dictar medidas de apremio para garantizar su cumplimiento, incluyendo multas a funcionarios responsables.

Impugnación

Los laudos pueden ser impugnados mediante amparo directo ante los Tribunales Colegiados de Circuito cuando se considere que violan derechos fundamentales.

Participación y Representación de los Trabajadores

Los mecanismos de participación y representación permiten a los trabajadores burocráticos intervenir en decisiones que afectan sus condiciones laborales, más allá de la acción sindical tradicional.



Órganos de Participación

Comisiones Mixtas: espacios de diálogo y decisión conjunta entre la administración y los representantes de los trabajadores.



Federaciones y Confederaciones

Su papel fundamental en agrupar sindicatos, coordinar acciones y fortalecer la capacidad de negociación a nivel superior.



Representación en Órganos de Gobierno

La inclusión de representantes sindicales en consejos o juntas directivas, para influir directamente en políticas laborales.

Órganos de Participación: Comisiones Mixtas

1

Comisión Mixta de Escalafón

Regula los ascensos de los trabajadores mediante evaluación de factores como conocimientos, aptitud, disciplina y antigüedad.

- Integrada por igual número de representantes de la dependencia y del sindicato
- Elabora y aplica el reglamento escalafonario
- Resuelve concursos para promociones

2

Comisión Mixta de Seguridad e Higiene

Supervisa las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo para prevenir riesgos laborales.

- Realiza inspecciones periódicas
- Propone medidas preventivas
- Investiga accidentes de trabajo

3

Comisión Mixta de Capacitación

Planifica y supervisa los programas de formación y desarrollo profesional de los trabajadores.

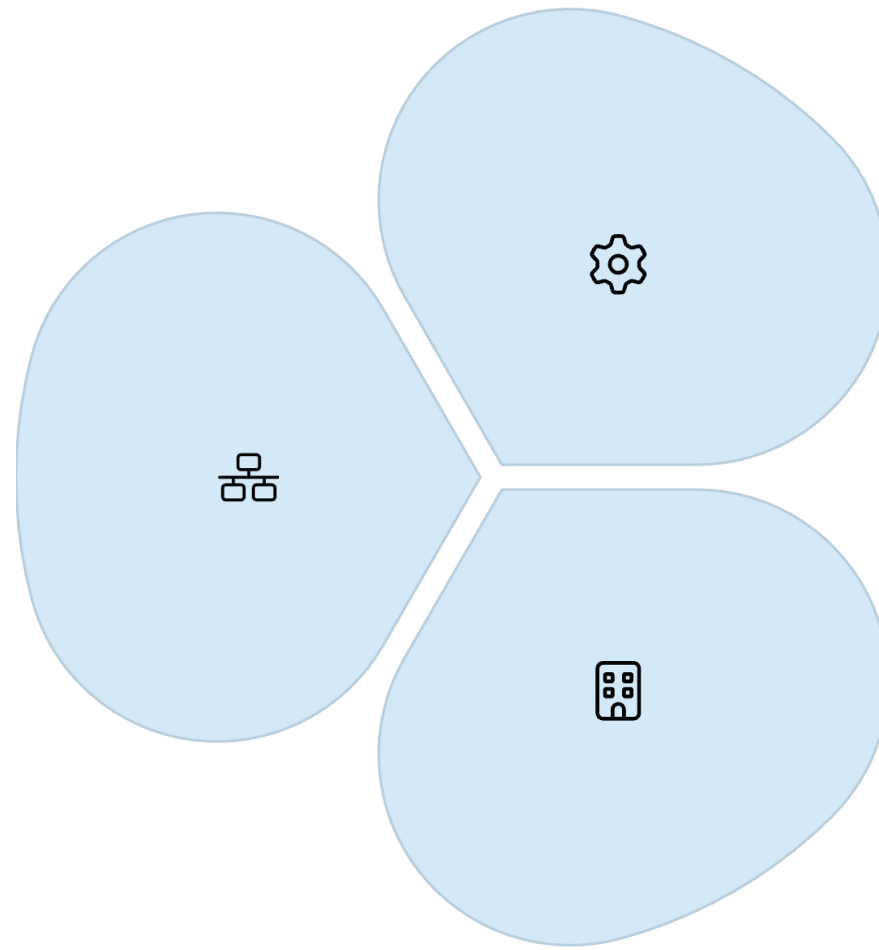
- Detecta necesidades de capacitación
- Evalúa resultados de programas formativos
- Propone mejoras en desarrollo de competencias

El Papel de las Federaciones y Confederaciones Sindicales

Estructura Organizativa

Las organizaciones sindicales burocráticas pueden agruparse en estructuras de mayor nivel:

- **Federaciones:** Agrupan sindicatos de un mismo ramo o sector.
- **Confederaciones:** Reúnen diversas federaciones o sindicatos.



Funciones Clave

- Representación política de alto nivel.
- Coordinación de acciones colectivas.
- Asesoría a sindicatos afiliados.
- Negociación de condiciones generales.
- Participación en órganos tripartitos.

Ejemplo Representativo

La FSTSE (Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado) es la principal organización que agrupa sindicatos burocráticos federales en México.

Representación Sindical en Órganos de Gobierno

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

Participación de representantes sindicales como parte de la integración tripartita del órgano jurisdiccional.

ISSSTE

Representación en la Junta Directiva del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

FOVISSSTE

Participación en la Comisión Ejecutiva del Fondo de Vivienda para los trabajadores del Estado.

Comisiones Nacionales

Representación en comisiones nacionales de salarios mínimos, productividad y otras instancias tripartitas.

Esta representación institucional permite a los trabajadores burocráticos incidir en decisiones que afectan sus derechos y prestaciones sociales.



Evolución Reciente del Derecho Colectivo Burocrático

1

Reforma Constitucional 2011

La reforma en materia de derechos humanos amplió la interpretación de los derechos colectivos burocráticos conforme a tratados internacionales.

2

Ratificación Convenio 98 OIT (2018)

México ratificó el Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, impactando la interpretación de derechos colectivos burocráticos.

3

Reforma Laboral 2019

Estableció la transición hacia tribunales laborales judiciales, aunque con implementación gradual en el sector público.

4

Jurisprudencia SCJN 2020-2023

Criterios progresistas que han ampliado la interpretación de libertad sindical y negociación colectiva en el sector público.

Retos Actuales del Derecho Colectivo

Burocrático

Pluralismo Sindical

Superar la restricción de un sindicato único por dependencia para garantizar plena libertad sindical conforme a estándares internacionales.

Negociación Efectiva

Transformar las Condiciones Generales de Trabajo en verdaderos instrumentos de negociación colectiva con paridad entre las partes.

Derecho de Huelga

Flexibilizar los requisitos para el ejercicio del derecho de huelga, manteniendo garantías para servicios esenciales.

Justicia Laboral

Completar la transición hacia tribunales laborales independientes del Poder Ejecutivo para garantizar imparcialidad.

Derecho Comparado: Relaciones Colectivas Burocráticas

País	Sindicación	Negociación Colectiva	Derecho de Huelga
México	Reconocida con restricciones	Condiciones Generales de Trabajo	Limitado a violaciones sistemáticas
España	Plena libertad sindical	Convenios colectivos	Reconocido con servicios mínimos
Argentina	Pluralismo sindical	Convenios colectivos sectoriales	Amplio con restricciones en servicios esenciales
Estados Unidos	Varía por estado y nivel	Contratos colectivos	Prohibido a nivel federal, varía en estados
Francia	Plena libertad sindical	Acuerdos marco	Reconocido con servicio mínimo

El análisis comparado muestra que México mantiene un régimen más restrictivo que otros países con sistemas jurídicos similares, especialmente en materia de pluralismo sindical y derecho de huelga.

Conclusiones: Puntos Clave

1

Régimen Especial

Las relaciones colectivas burocráticas constituyen un régimen especial con características propias derivadas de la naturaleza del Estado como empleador y garante del interés público.

2

Evolución Progresiva

El derecho colectivo burocrático ha experimentado una evolución progresiva hacia estándares internacionales, aunque mantiene restricciones significativas en comparación con el régimen general.

3

Equilibrio Necesario

Es necesario equilibrar los derechos colectivos de los trabajadores con la continuidad y eficiencia de los servicios públicos, especialmente en servicios esenciales.

4

Reforma Pendiente

La legislación burocrática requiere una reforma integral que armonice el marco normativo con los compromisos internacionales de México en materia de libertad sindical.

5

Papel Judicial

La jurisprudencia ha jugado un papel fundamental en la interpretación progresiva de los derechos colectivos burocráticos, supliendo en ocasiones las deficiencias legislativas.

Cuarta Unidad

Medios de Defensa y Jurisprudencia Relevante en Derecho Burocrático



Índice de la Unidad

1

Procedimientos ante los Tribunales Laborales Burocráticos

- Competencia de los Tribunales
- Procedimiento ordinario laboral
- Incidentes y recursos

2

El Juicio de Amparo en Materia Burocrática

- Amparo indirecto y directo
- Principios aplicables
- Suplencia de la queja

3

Otros Medios de Defensa

- Recursos administrativos
- Quejas ante órganos internos
- Juicio de nulidad

1

Jurisprudencia Relevante

- Trabajadores de confianza
- Estabilidad y reinstalación
- Derecho de huelga
- Prestaciones y seguridad social
- Conflictos de competencia

2

Retos Actuales del Derecho Burocrático

- Reforma laboral
- Transparencia y anticorrupción
- Armonización internacional



Observaciones Generales de la Unidad

Objetivo Principal

Conocer los principales medios de defensa de los derechos de los trabajadores burocráticos, incluyendo el juicio de amparo y otros recursos administrativos y jurisdiccionales.

Enfoque Jurisprudencial

Analizar la jurisprudencia más relevante que ha configurado el Derecho Burocrático actual en México, con énfasis en los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Relevancia Práctica

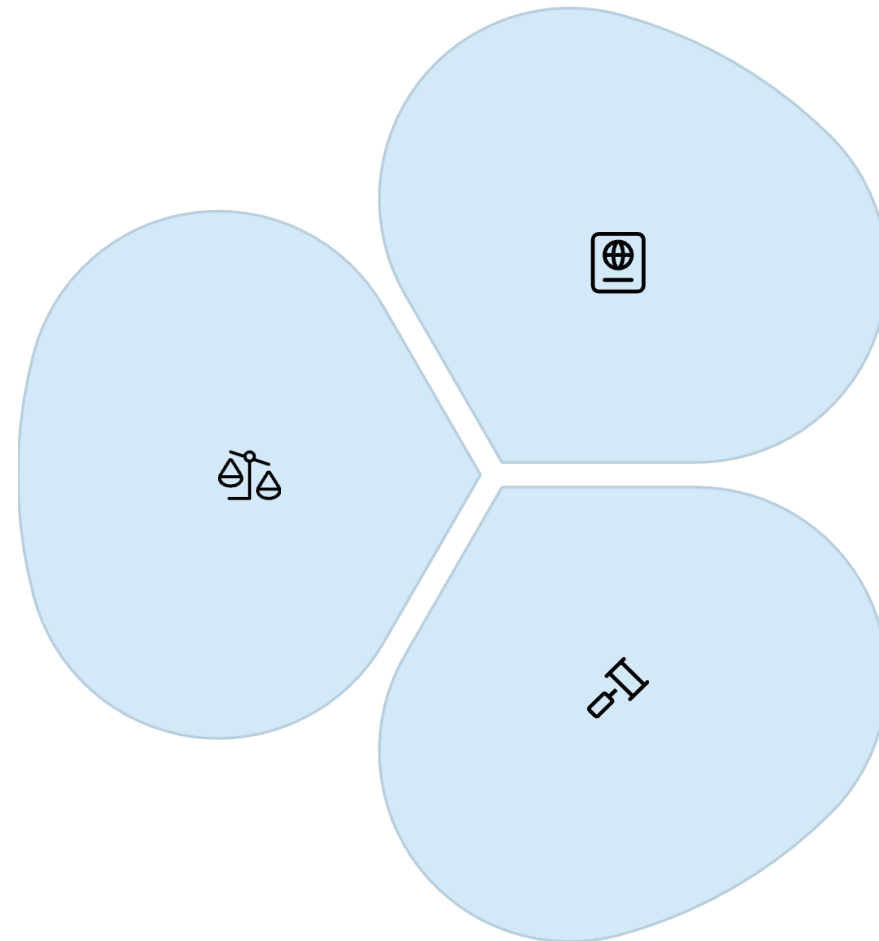
Comprender la aplicación práctica de los mecanismos de defensa en el contexto de la administración pública mexicana y su evolución reciente.

Procedimientos ante los Tribunales Laborales Burocráticos

Los procedimientos ante los tribunales laborales burocráticos constituyen la primera instancia para la defensa de los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, estableciendo un marco procesal específico que difiere del aplicable a las relaciones laborales ordinarias.

Competencia de los Tribunales

Ámbito de acción y jurisdicción de los tribunales laborales en asuntos burocráticos.



Procedimiento Ordinario Laboral Burocrático

Pasos y etapas del proceso legal estándar para litigios laborales.

Incidentes y Recursos en el Procedimiento Burocrático

Mecanismos para resolver controversias y apelar decisiones judiciales.

Competencia de los Tribunales

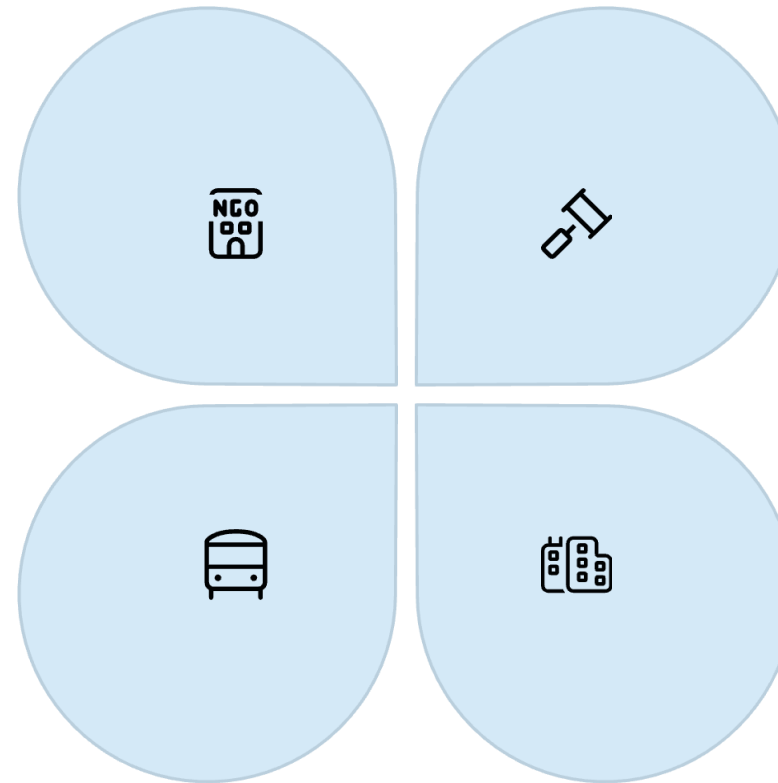
Los Tribunales Federales de Conciliación y Arbitraje (TFCA) y sus equivalentes a nivel local tienen competencia exclusiva para conocer de los conflictos individuales y colectivos que surjan entre diversas entidades:

Dependencias Federales

Conflictos con las dependencias federales y sus trabajadores.

Servicios Públicos Federales

Disputas con instituciones que presten servicios públicos de carácter federal y su personal.



Poderes de la Unión

Litigios con los poderes de la Unión y sus servidores públicos.

Gobierno CDMX

Asuntos relacionados con el gobierno de la Ciudad de México y sus trabajadores.

Procedimiento Ordinario Laboral Burocrático





Incidentes y Recursos en el Procedimiento Burocrático

Incidentes

- De competencia: cuando se cuestiona la facultad del tribunal para conocer del asunto
- De personalidad: impugna la representación de alguna de las partes
- De nulidad: cuestiona la validez de actuaciones procesales
- De acumulación: solicita la unión de dos o más juicios conexos

Recursos

- Revisión de actos del Presidente del Tribunal
- Reclamación contra actos de los actuarios
- Revisión de los actos del secretario general de acuerdos
- Recurso de revisión contra resoluciones del Pleno (en casos específicos)

El Juicio de Amparo en Materia Burocrática

El juicio de amparo constituye el mecanismo constitucional por excelencia para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores burocráticos frente a actos de autoridad que vulneren sus garantías laborales establecidas en la Constitución y en las leyes secundarias.



Amparo Indirecto en Materia Burocrática

Procedimiento contra actos que no sean sentencias definitivas.



Amparo Directo en Materia Burocrática

Procedimiento contra sentencias definitivas, laudos o resoluciones que pongan fin al juicio.



Principios del Amparo en Materia Burocrática

Análisis de los principios rectores como el de relatividad, estricto derecho y definitividad.



La Suplencia de la Queja a Favor del Trabajador Burocrático

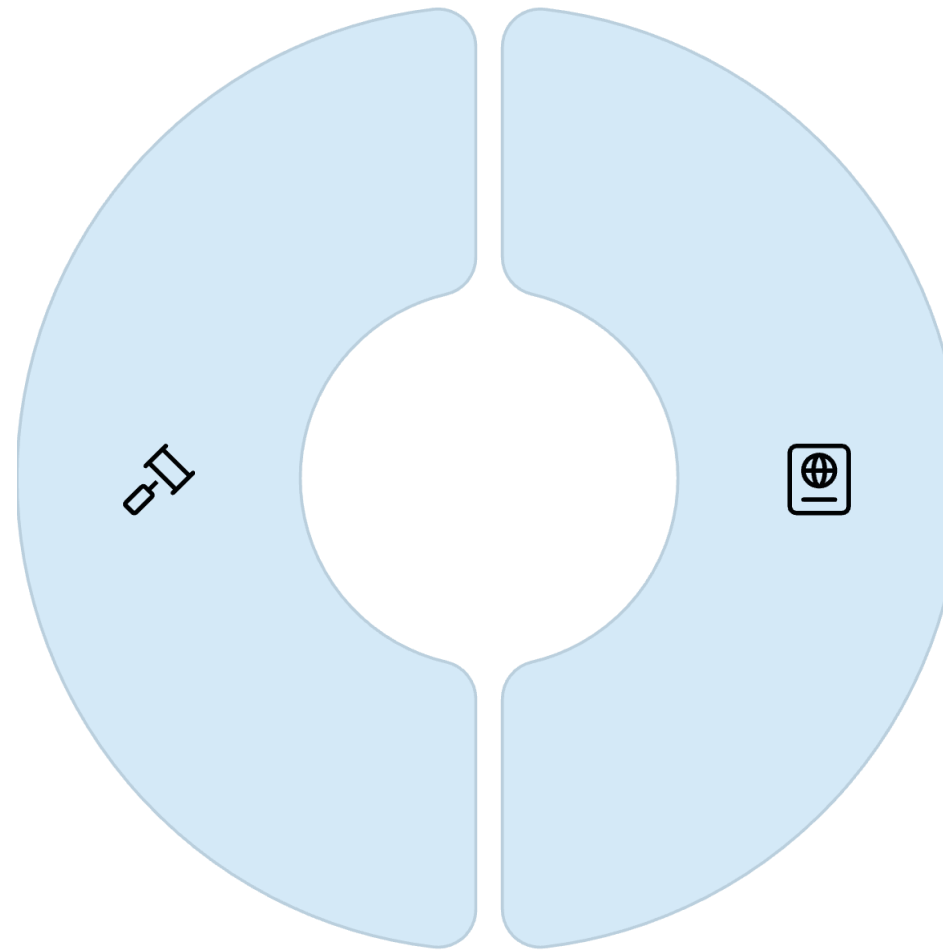
La obligación del juzgador de suplir las deficiencias de los planteamientos del trabajador.

Amparo Indirecto en Materia Burocrática

Procedencia

Procede contra actos dentro del procedimiento burocrático que sean de imposible reparación, es decir, que afecten materialmente derechos sustantivos protegidos por la Constitución.

- Actos que impidan el acceso a la justicia
- Resoluciones sobre competencia
- Actos que afecten a personas extrañas al juicio



Tramitación

Se presenta ante el Juzgado de Distrito en materia de trabajo o administrativa. El plazo general es de 15 días hábiles siguientes a la notificación del acto reclamado.

La suspensión puede solicitarse para mantener las cosas en el estado que guardan mientras se resuelve el fondo del asunto.

Amparo Directo en Materia Burocrática

Características Principales

- Procede contra laudos definitivos emitidos por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje
- Se presenta ante la autoridad responsable (el tribunal que emitió el laudo)
- Plazo de 15 días hábiles siguientes a la notificación del laudo
- Lo resuelven los Tribunales Colegiados de Circuito en materia de trabajo

Efectos de la Sentencia

- Concesión lisa y llana: invalidez total del laudo
- Concesión para efectos: subsanación de violaciones procesales
- Negativa: confirmación del laudo reclamado
- Sobreseimiento: no se estudia el fondo del asunto

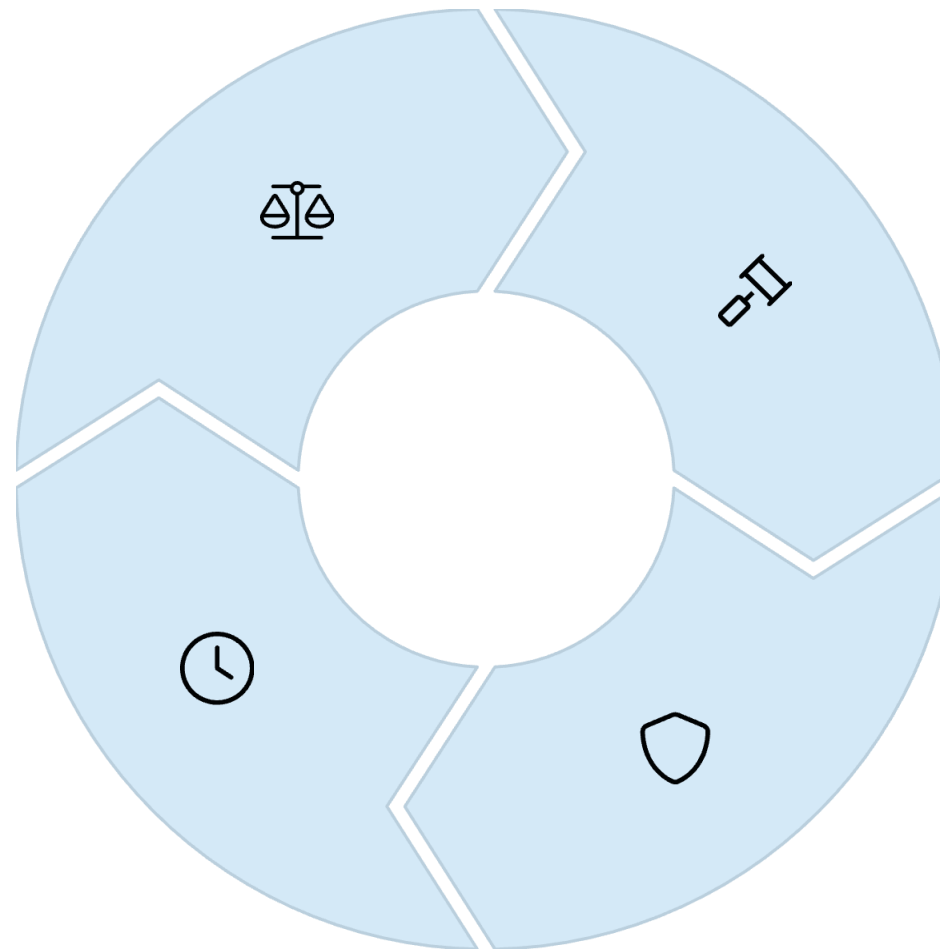
Principios del Amparo en Materia Burocrática

Definitividad

Antes de acudir al amparo, deben agotarse los recursos ordinarios que puedan modificar o revocar el acto reclamado, salvo excepciones legales específicas.

Oportunidad

Los plazos para la presentación del amparo son fatales y su incumplimiento genera la improcedencia del juicio.



Estricto Derecho

El juzgador debe ceñirse a los conceptos de violación expresados en la demanda, sin poder mejorarlos o ampliarlos oficiosamente.

Suplencia de la Queja

Excepción al principio anterior que permite al juzgador suplir las deficiencias en favor del trabajador burocrático, incluso ante la ausencia de conceptos de violación.

La Suplencia de la Queja a Favor del Trabajador Burocrático

La suplencia de la queja es un principio fundamental en el amparo laboral burocrático que opera en favor del trabajador, permitiendo al juzgador:

Corregir Errores

Corregir errores u omisiones en los planteamientos de derecho.



Examinar Cuestiones

Examinar cuestiones no alegadas expresamente en la demanda.



Revisar Violaciones

Revisar de oficio violaciones procesales que afecten al trabajador.



Analizar Normas

Analizar la constitucionalidad de normas no impugnadas.



Este principio encuentra su fundamento en el artículo 79, fracción V, de la Ley de Amparo, y busca equilibrar la desigualdad procesal entre el trabajador y el Estado como patrón.

Otros Medios de Defensa Administrativos y Jurisdiccionales

Además del juicio laboral burocrático y el amparo, existen otros mecanismos de defensa que pueden ser utilizados por los trabajadores al servicio del Estado para proteger sus derechos laborales, tanto en la vía administrativa como en la jurisdiccional. A continuación, exploramos algunas de estas vías:



Recursos Administrativos en la LFTSE

Mecanismos establecidos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) para impugnar actos administrativos que afectan los derechos de los trabajadores.



Quejas ante Órganos Internos de Control

Presentación de quejas directamente ante los órganos internos de control de las instituciones públicas por conductas irregulares o faltas administrativas.



El Juicio de Nulidad en Materia Administrativa

Proceso jurisdiccional ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa para anular actos o resoluciones de autoridades administrativas que vulneren la legalidad.

Recursos Administrativos en la LFTSE

Recurso de Reconsideración

Procede contra las resoluciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que impongan multas. Debe interponerse dentro de los tres días siguientes a la notificación.

Recurso de Revisión

Procede contra actos del Presidente del Tribunal o de los Presidentes de las Salas. Se interpone ante el Pleno o la Sala correspondiente dentro de los tres días siguientes.

Recurso de Reclamación

Procede contra actos de los actuarios o del Secretario General de Acuerdos. Se presenta ante el Presidente del Tribunal o de la Sala correspondiente.

Quejas ante Órganos Internos de Control

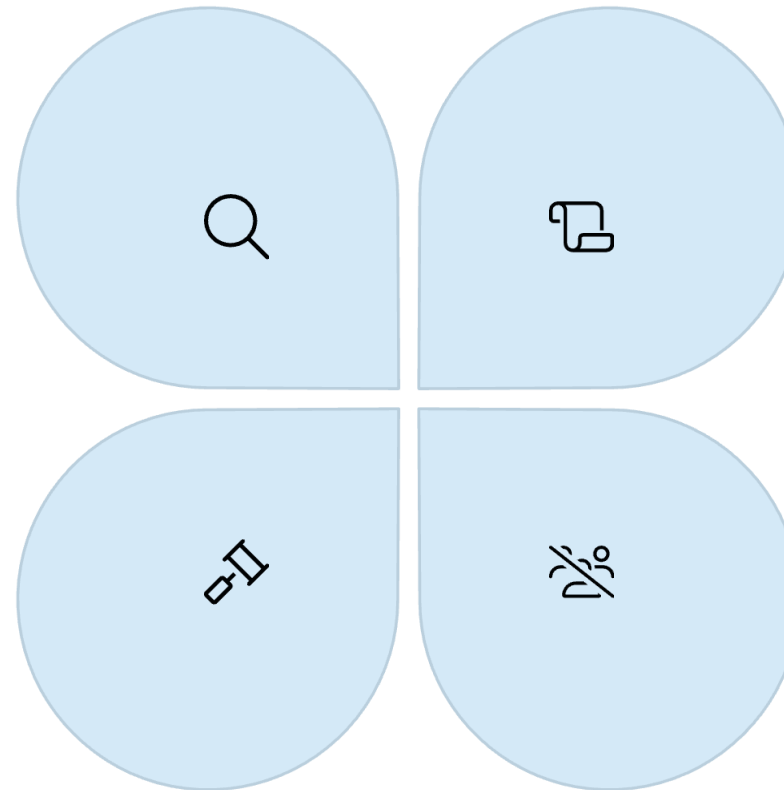
Los trabajadores burocráticos pueden presentar quejas administrativas ante los Órganos Internos de Control (OIC) de las dependencias cuando consideren que:

Violación de derechos laborales

Por parte de superiores jerárquicos.

Aplicación incorrecta

De disposiciones de la normatividad interna.



Irregularidades en procedimientos

Administrativos que les afectan.

Actos de hostigamiento

Discriminación o acoso laboral.

Estas quejas pueden derivar en procedimientos de responsabilidad administrativa contra servidores públicos que hayan vulnerado derechos laborales.

El Juicio de Nulidad en Materia Administrativa



Procedencia

Procede contra resoluciones administrativas definitivas que afecten la esfera jurídica del trabajador, como sanciones administrativas, negativas de prestaciones o resoluciones sobre pensiones.



Autoridad Competente

Tribunal Federal de Justicia Administrativa o sus equivalentes locales, dependiendo de la autoridad emisora del acto impugnado.



Plazos

Generalmente 30 días hábiles siguientes a la notificación de la resolución impugnada, con posibilidad de solicitar suspensión del acto reclamado.



Efectos

La sentencia puede declarar la nulidad del acto impugnado y, en su caso, reconocer un derecho y ordenar su restitución al trabajador afectado.

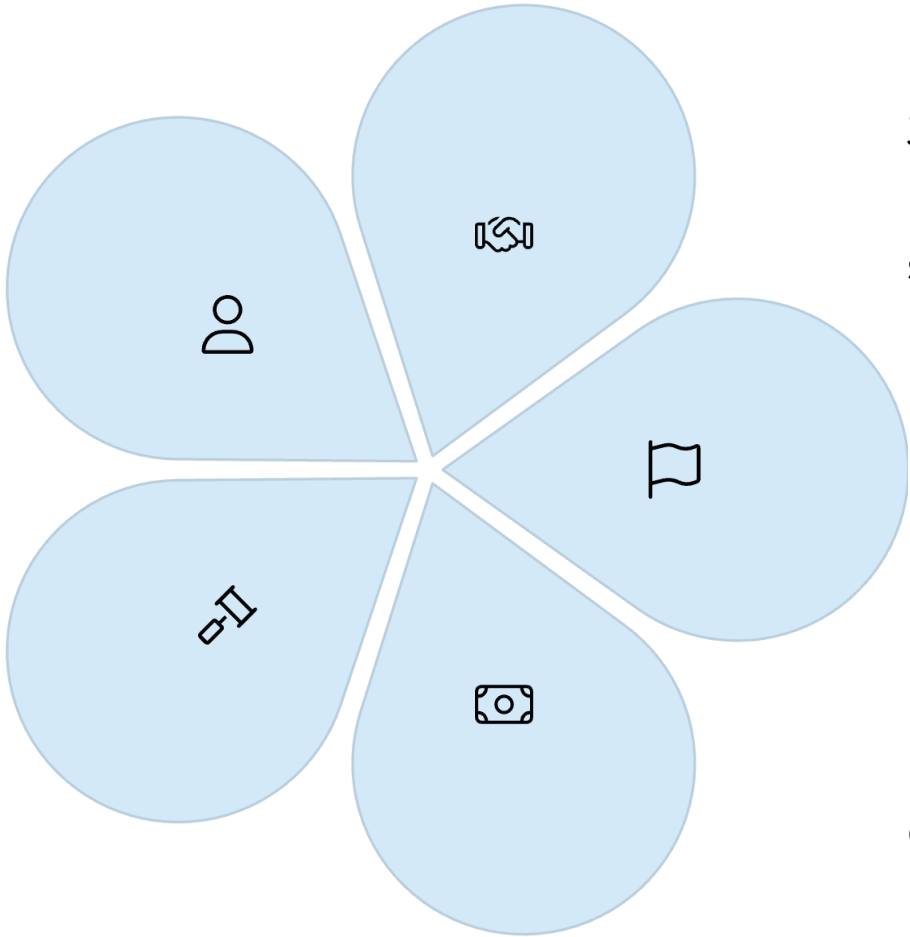
Jurisprudencia Relevante en Derecho Burocrático

Trabajadores de Confianza

Criterios sobre la distinción y derechos de los trabajadores de confianza.

Conflictos de Competencia

Resolución de disputas entre autoridades en materia laboral burocrática.



Estabilidad en el Empleo

Jurisprudencia que protege la permanencia de los trabajadores en el servicio público.

Derecho de Huelga

Interpretación y alcances del derecho a huelga en el ámbito burocrático.

Prestaciones y Seguridad Social

Criterios sobre el acceso y disfrute de prestaciones y beneficios sociales.

La jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito ha sido fundamental para la interpretación y evolución del Derecho Burocrático en México, estableciendo criterios que complementan y clarifican el marco normativo aplicable a las relaciones laborales en el sector público.

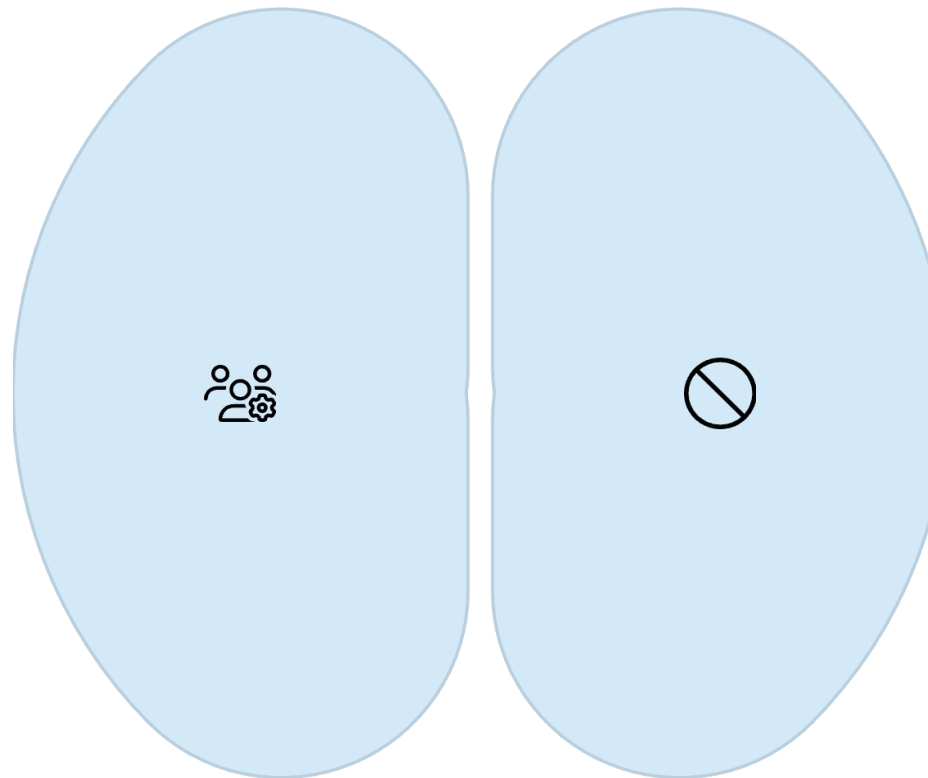
Criterios sobre Trabajadores de Confianza

Determinación de la Calidad de Confianza

La jurisprudencia ha establecido que la calidad de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no del nombramiento formal.

Se requiere analizar las actividades reales para determinar si corresponden a dirección, inspección, vigilancia o fiscalización.

Tesis: 2a./J. 160/2004



Limitación de Derechos

Se ha confirmado que los trabajadores de confianza sólo tienen derecho a las medidas de protección al salario y seguridad social, pero no a la estabilidad en el empleo ni a la sindicalización con trabajadores de base.

Tesis: 2a./J. 21/2014 (10a.)

Jurisprudencia sobre Estabilidad en el Empleo

Trabajadores de Base

La jurisprudencia ha reafirmado que los trabajadores de base gozan de estabilidad en el empleo después de seis meses de servicio sin nota desfavorable, y tienen derecho a la reinstalación en caso de despido injustificado.

Tesis: 2a./J. 134/2006

Trabajadores Interinos

Se ha establecido que los trabajadores interinos que ocupan una plaza temporalmente no adquieren derechos sobre ella, independientemente del tiempo que dure la interinidad.

Tesis: 2a./J. 134/2006

Nombramientos Temporales

La jurisprudencia ha determinado que la repetición de nombramientos temporales no genera derechos de inamovilidad, salvo que se demuestre que se utilizaron para evadir la estabilidad laboral.

Tesis: 2a./J. 101/2012 (10a.)

Reinstalación

Se ha confirmado la obligación de las dependencias de reinstalar a los trabajadores de base cuando así lo ordene un laudo, sin posibilidad de negarse a ello.

Tesis: 2a./J. 89/2011

Interpretación del Derecho de Huelga

Limitaciones Constitucionales

La jurisprudencia ha interpretado que el derecho de huelga de los trabajadores burocráticos está limitado a los casos de violaciones generales y sistemáticas a sus derechos, conforme al artículo 123, Apartado B, fracción X, de la Constitución.
Tesis: 2a. XLIII/2015 (10a.)

Servicios Esenciales

Se ha establecido que en servicios públicos esenciales, el ejercicio del derecho de huelga debe garantizar la continuidad de servicios mínimos para la población.

Tesis: I.3o.T.214 L

Procedimiento

La jurisprudencia ha clarificado los requisitos procedimentales para la declaración de huelga en el sector público, incluyendo el preaviso y la determinación de ilicitud.

Tesis: 2a./J. 79/2004

Criterios sobre Prestaciones y Seguridad Social



Pensiones

La jurisprudencia ha establecido criterios sobre el cálculo de pensiones, reconociendo que deben incluirse conceptos como compensaciones garantizadas y otras prestaciones regulares que percibía el trabajador.

Tesis: 2a./J. 114/2010



Servicios Médicos

Se ha determinado que los servicios médicos son un derecho irrenunciable de los trabajadores burocráticos y sus beneficiarios, incluso después de la separación del servicio en casos de pensionados.

Tesis: 2a./J. 186/2008



Vivienda

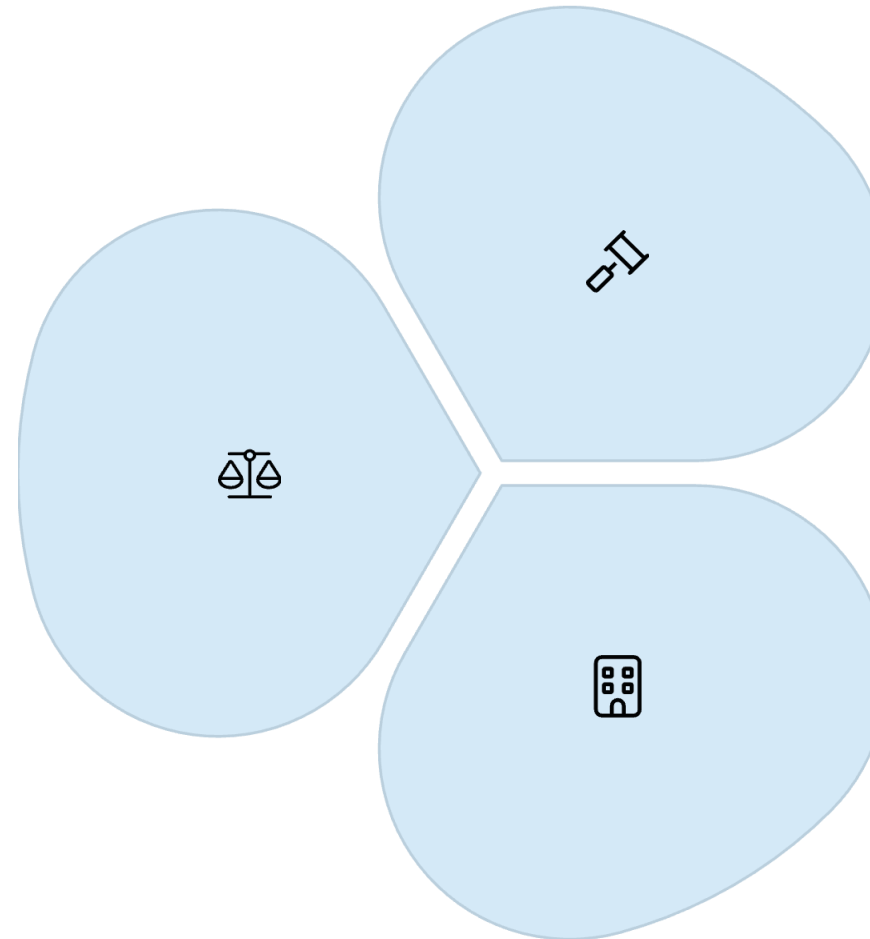
La jurisprudencia ha reconocido el derecho de los trabajadores burocráticos a prestaciones de vivienda a través del FOVISSSTE, estableciendo criterios para su otorgamiento y devolución de aportaciones.

Tesis: 2a./J. 58/2011

Conflictos de Competencia entre Autoridades

Criterios Jurisdiccionales

La jurisprudencia establece principios para la determinación de la autoridad competente en conflictos de materia burocrática.



Tribunales Laborales

Conocen conflictos que derivan directamente de la relación laboral entre el Estado como patrón y sus trabajadores.

- Deriva de relación laboral Estado-patrón.

Tribunales Administrativos

Son competentes para resolver conflictos surgidos de actos administrativos que afectan al trabajador en su calidad de gobernado.

- Surge de actos administrativos que afectan al gobernado.

Conflictos de Competencia (continuación)

Tribunales Federales vs. Locales

La jurisprudencia ha clarificado que la competencia se determina por el origen de la relación laboral: si el trabajador presta servicios a dependencias federales, la competencia es federal; si lo hace para entidades estatales o municipales, la competencia es local.

Tesis: 2a./J. 121/2003

Organismos Descentralizados

Se ha establecido que las relaciones laborales de los organismos descentralizados se rigen por el Apartado A del artículo 123 constitucional, por lo que la competencia corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no a los tribunales burocráticos.

Tesis: 2a./J. 180/2012 (10a.)

Empresas de Participación Estatal

La jurisprudencia ha determinado que las relaciones laborales en empresas de participación estatal mayoritaria se rigen por el Apartado A, siendo competentes las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

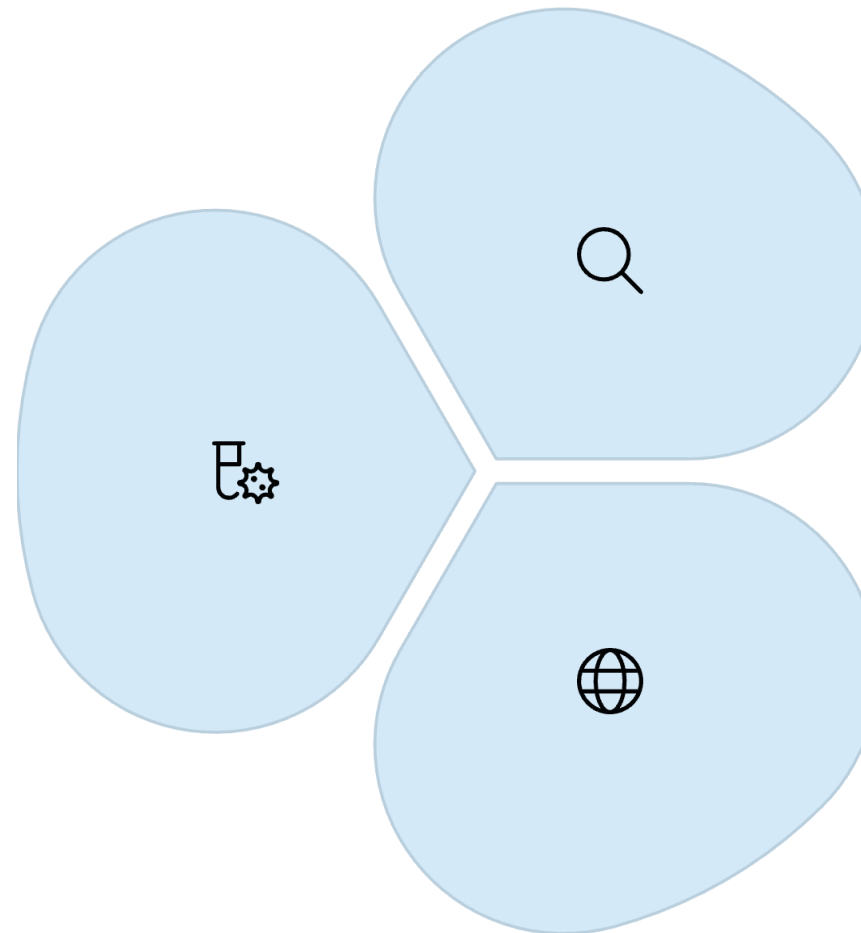
Tesis: 2a./J. 22/96

Retos Actuales del Derecho Burocrático

El Derecho Burocrático en México enfrenta importantes desafíos derivados de las transformaciones en el mundo del trabajo, las reformas constitucionales y legales recientes, y la necesidad de armonización con estándares internacionales, lo que plantea un escenario de evolución constante en esta rama especializada del Derecho Laboral.

Reforma Laboral y su Impacto

Afectando el Apartado B del Artículo 123 constitucional.



Transparencia y Combate a la Corrupción

Desafíos en la implementación de mecanismos efectivos.

Armonización con Derecho Internacional

Alineación con estándares y convenios globales del trabajo.

La Reforma Laboral y su Impacto en el Apartado B

Principales Cambios

- Transición hacia un modelo de justicia laboral con tribunales dependientes del Poder Judicial
- Implementación de procedimientos de conciliación prejudicial obligatoria
- Mayor transparencia y democracia sindical en el sector público
- Modificaciones en los procedimientos para la resolución de conflictos colectivos

Retos de Implementación

- Adaptación de las estructuras administrativas a los nuevos modelos de justicia laboral
- Capacitación de servidores públicos en los nuevos procedimientos
- Armonización de la legislación burocrática federal y local con la reforma constitucional
- Transición de expedientes y asuntos en trámite a los nuevos órganos jurisdiccionales

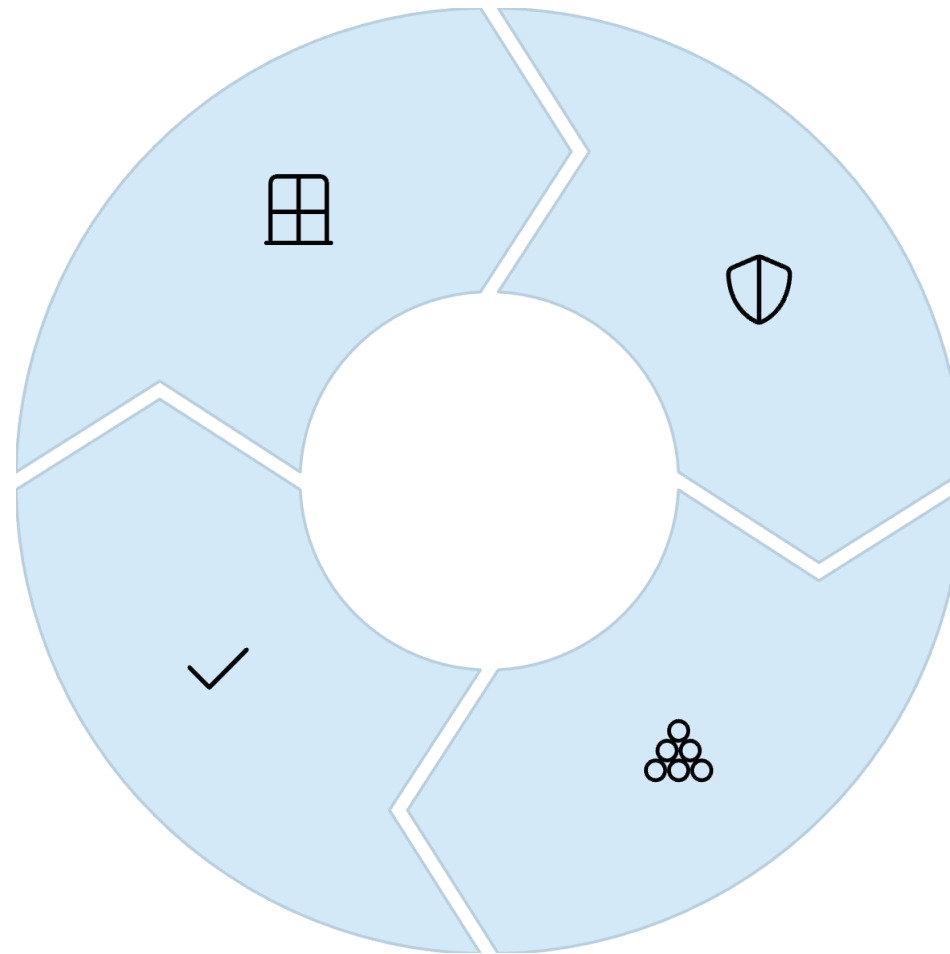
Transparencia y Combate a la Corrupción

Acceso a la Información

Implementación de mecanismos que garanticen el acceso a la información sobre condiciones laborales, procesos de selección y promoción en el servicio público.

Rendición de Cuentas

Establecimiento de mecanismos efectivos de rendición de cuentas en la gestión de recursos humanos del sector público.



Protección a Denunciantes

Desarrollo de sistemas efectivos de protección a servidores públicos que denuncien actos de corrupción o irregularidades en la administración pública.

Responsabilidades Administrativas

Fortalecimiento de los sistemas de responsabilidades administrativas para sancionar efectivamente conductas indebidas de servidores públicos.

Armonización con el Derecho Internacional del Trabajo

Convenios de la OIT

México ha ratificado diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo que impactan en el Derecho Burocrático:

- Convenio 87: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación
- Convenio 98: Derecho de sindicación y negociación colectiva
- Convenio 151: Relaciones de trabajo en la administración pública
- Convenio 154: Fomento de la negociación colectiva

Retos de Armonización

- Adaptación de la legislación burocrática a los estándares internacionales
- Implementación efectiva de la libertad sindical en el sector público
- Fortalecimiento de la negociación colectiva en las relaciones burocráticas
- Eliminación de restricciones incompatibles con los convenios internacionales



Armonización con el Derecho Internacional (continuación)

Control de Convencionalidad

Los tribunales laborales burocráticos deben aplicar el control de convencionalidad, verificando que sus resoluciones sean compatibles no solo con la Constitución sino también con los tratados internacionales ratificados por México.

Jurisprudencia Internacional

Las decisiones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y otros organismos internacionales influyen cada vez más en la interpretación y aplicación del Derecho Burocrático mexicano.

Derechos Humanos Laborales

La perspectiva de derechos humanos en las relaciones laborales burocráticas exige una reinterpretación de figuras tradicionales como la estabilidad en el empleo, la libertad sindical y el derecho de huelga.

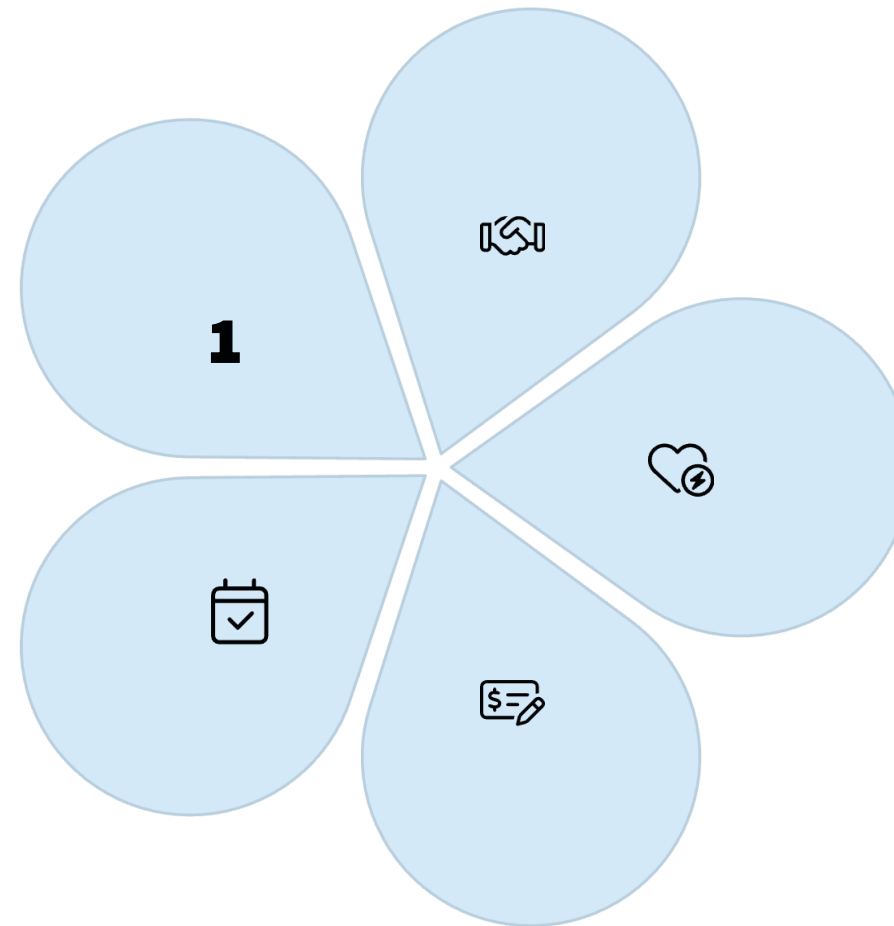
Análisis de Caso Práctico

Amparo Directo 25/2018 - Segunda Sala SCJN

Caso sobre un trabajador de confianza del sector público que fue despedido y reclamaba reinstalación e indemnización constitucional.

Salarios Devengados

Establecimiento de la obligación de pago de salarios devengados y prestaciones proporcionales.



Estabilidad en el Empleo

Confirmación de que los trabajadores de confianza no tienen derecho a la estabilidad en el empleo.

Seguridad Social y Salario

Reconocimiento de su derecho a prestaciones de seguridad social y protección al salario.

Indemnización Constitucional

Determinación de que la indemnización constitucional no procede para estos trabajadores.

Conclusiones:

1 Especialización del Derecho Burocrático

El Derecho Burocrático constituye una rama especializada del Derecho Laboral con características propias, derivadas de la naturaleza especial de la relación entre el Estado como patrón y sus trabajadores, lo que justifica un régimen jurídico diferenciado.

2 Multiplicidad de Medios de Defensa

Los trabajadores burocráticos cuentan con diversos mecanismos para la defensa de sus derechos, desde el procedimiento ordinario ante los tribunales laborales burocráticos hasta el juicio de amparo y otros recursos administrativos y jurisdiccionales.

3 Papel Fundamental de la Jurisprudencia

La jurisprudencia ha desempeñado un papel crucial en la interpretación y evolución del Derecho Burocrático, estableciendo criterios que complementan y clarifican el marco normativo aplicable a las relaciones laborales en el sector público.



Conclusiones: Puntos Clave (continuación)

1 **Transformación del Sistema de Justicia Laboral**

La reforma laboral representa un desafío y una oportunidad para modernizar el sistema de justicia laboral burocrática, transitando hacia un modelo más eficiente, transparente y acorde con los estándares internacionales.

2 **Internacionalización del Derecho Burocrático**

La armonización con el Derecho Internacional del Trabajo constituye una tendencia irreversible que exige la adaptación de la legislación y la práctica burocrática a los estándares establecidos en los convenios internacionales ratificados por México.

Bibliografía Jurídica





Obras de Derecho Laboral y Constitucional

1

Cavazos Flores, Baltasar. *Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, México

De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa, México

Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Comentada*. Editorial Porrúa, México

2

Fix-Zamudio, Héctor y Cossío Díaz, José Ramón. *Derecho Constitucional Mexicano*. Editorial Porrúa, México

Ferrer Mac-Gregor, Eduardo y Sánchez Gil, Rubén (Eds.). *El Nuevo Juicio de Amparo y el Proceso Penal Acusatorio*. Editorial Porrúa y UNAM, México