



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO



**“PROPUESTA DE REFORMA A LAS CAUSALES DE RESCISIÓN DE
LA RELACIÓN LABORAL PREVISTAS EN LA FRACCIÓN I DEL
ARTÍCULO 93 DE LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS DEL ESTADO Y MUNICIPIOS.”**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA:
DYANA GABRIELA MONTOR AYALA

ASESOR:
L. EN D. CARBAJAL PIÑA MARCO ANTONIO

REVISORES:
L. EN D. GUTIÉRREZ ORDOÑEZ MATÍAS ALFREDO
L. EN D. MERCADO GARCÍA VALDEMAR DANIEL

TOLUCA, MÉXICO; JULIO DE 2016.

DEDICATORIAS

... Y haré
descender la
lluvia en su
tiempo,
lluvias de
bendición serán.
Ezequiel 34:26

Alfredo

Por tu amor y
gran paciencia,
por tu apoyo
incondicional,
gracias por
ayudarme a
realizar este
sueño.

Te amo.

A mis padres

Por el amor y
esfuerzo que
siempre pusieron
durante mi
formación, gracia
por impulsarme a
concluir este gran
anhelo.

A mis hermanos

Por su cariño,
comprensión y
amor.

Lic. Marco
Antonio Carbajal
Piña

Por su gran
empeño, durante
este trabajo, por
su guía y gran
sabiduría.

† †

A mis seres
queridos que se
adelantaron en el
camino.

Siempre los
recordare, los
amo.

ÍNDICE

Introducción

Capítulo 1. Antecedentes Históricos de las Relaciones Laborales Burocráticas

1.1 Época Precolonial	1
1.2 Época Colonial	1
1.1.2 Las Leyes Indias.	3
1.3. Época Independiente.	4
1.3.1. Las Cortes de Cádiz	5
1.4. Reconocimiento del Derecho Laboral en el documento “Los Sentimientos de la Nación”.	6
1.5. Constitución de 1824.	8
1.6. Constitución Política de 1917.	9
1.7. Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.	11
1.8. Estados pioneros en crear leyes para los trabajadores al servicio del Estado.	12
1.8.1. Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas.	13
1.8.2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional.	14
1.8.3 Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes y de sus Municipios.	15
1.8.4 Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.	16
1.8.5 Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatales y Municipales, así como de los Órganos descentralizados, para el Estado de Hidalgo.	17

Capítulo 2. Marco Conceptual del Derecho Burocrático

2.1. Burocracia.	18
2.2. Institución Pública.	18
2.3. Relación Laboral.	19
2.4. Relación Laboral Burocrática.	20
2.5. Patrón.	22

2.6. Patrón-Estado.	22
2.7. Subordinado/Trabajador.	23
2.8. Servidor Público.	24
2.9. Nombramiento.	25
2.10. Rescisión de la Relación Laboral.	26
2.11. Rescisión de la Relación Laboral Burocrática.	27
2.12. Aviso de rescisión.	28
2.13. Acta Administrativa.	29
2.14. Garantía de Audiencia.	30
2.16. Delito.	31
2.15 Documentos Apócrifos.	31
2.16 Delitos Laborales.	32

Capítulo 3.- Marco Jurídico del Derecho Burocrático

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Artículos.5°, 115, 116y 123 apartado).	33
3.2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional.	40
3.3 Ley Federal del Trabajo.	41
3.4. Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y de los Organismos Coordinados y Descentralizados de carácter Estatal.	42
3.5. Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.	44
3.6. Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México.	49
3.7. Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.	50
3.8. Ley de Educación.	52
3.9. Código Penal del Estado de México.	54

Capítulo 4.- Proceso Burocrático

4.1. ¿Qué es el Derecho?	56
4.2 Teorías que se han formulado acerca del Derecho Burocrático.	56

4.2.1. Teoría del Derecho del Trabajo	57
4.2.2. Teoría del Derecho Administrativo.	57
4.2.3. Teoría del Derecho Autónomo.	58
4.3. Derecho Burocrático.	59
4.3.1. Conceptos Fundamentales.	60
4.3.1.1 Relación Laboral.	60
4.3.1.2 Condiciones Generales de Trabajo.	60
4.4. Obligaciones de los Trabajadores.	61
4.5. Causas de Rescisión de la Relación de Trabajo.	62
4.6. Proceso Burocrático.	63
4.6.1. Definición de Proceso.	63
4.6.1.2 Derecho Procesal Burocrático.	63
4.6.1.3 Naturaleza Jurídica del Derecho Procesal Burocrático.	65
4.7 Principios Procesales.	65
4.8 Definición de Capacidad y Personalidad.	66
4.9 Partes del Proceso.	66
4.10 Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.	67
4.11 Concepto de Jurisdicción y Competencia.	67
4.12 Términos Procesales.	69
4.13 Medios de Comunicación Procesal.	69
4.14 Concepto de Prescripción.	70
4.15. Conciliación.	73
4.16. Depuración Procesal.	74
4.17 Ofrecimiento y Admisión de pruebas.	74
4.18 Laudo.	81
4.19 Ejecución de los laudos.	81
4.20 Proceso paraprocesal.	82
4.21 Propuesta del Trabajo de Tesis.	84
Conclusiones	90
Bibliografía	92

INTRODUCCIÓN

Nuestro sistema jurídico mexicano está compuesto por diversos ordenamientos jurídicos que marcarán el régimen de una sociedad, sin embargo, estos en ocasiones contienen deficiencias que impiden la correcta aplicación

De ahí nace el interés de este trabajo de tesis, al detectar una gran deficiencia dentro de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, en su artículo 93 fracción I, dicho artículo contiene las causales por las cuales se le puede rescindir al servidor público si incurre en una de ellas durante el desempeño de sus actividades laborales.

Dicha fracción establece un término dentro del cual el patrón podrá rescindir al trabajador de sus funciones cuando este incurra en alguna de las causales que establece este artículo, el tiempo que establece la fracción I es de 30 días, he ahí el conflicto, porque al cumplirse este término ya no podrá ejercerse esa acción. En ocasiones el proceso que se realiza dentro de las instituciones públicas respecto a sus trabajadores cuando se realiza el reclutamiento puede llegar a ser tardado, en lo tocante al cotejo de sus documentos con los cuales pretende sustentar sus actitudes para realizar sus funciones públicas y es por eso que en ocasiones cuando algún documento resultare falso, inmediatamente de que se conozca ese suceso se debería dar a conocer a la autoridad competente de este asunto.

Es por eso el ímpetu dentro de este trabajo de poder reformar esta fracción para así poder lograr dentro de esta rama de la ciencia del derecho, laudos más apegados a la justicia.

Así pues, el presente trabajo de investigación está integrado por IV capítulos; el capítulo I, contiene los antecedentes históricos de las relaciones de trabajo en México, en el podremos ver que se contemplaban a los trabajadores al servicio del Estado y los que realizaban el trabajo de campo. Se analizan diferentes épocas como la Precolonial, dentro de esta los que podían aspirar a cargos públicos era los que pertenecieran a la realeza. Dentro de la Época Colonial a causa de la conquista de nuestro país el orden jurídico estaba a cargo de los conquistadores los cuales

tenían acceso a los cargos públicos, dentro de esta época existía una gran explotación laboral de los que prestaban su fuerza de trabajo.

Durante la Época Independiente después de la lucha por la independizar a nuestro país, se tuvieron grandes logros que empezaría a conformar al cuerpo jurídico que hoy en día nos rigen.

Así también se contemplan los Estados pioneros en nuestro país que tuvieron a bien crear leyes en materia laboral, algunos contemplaban a los trabajadores al servicio del Estado y otros que definitivamente excluyeron a estos de sus leyes laborales.

Dentro del capítulo II aportaremos los conceptos fundamentales, como por ejemplo los elementos que conforman a la relación laboral y de estos mismos contemplar sus definiciones.

Nuestro marco jurídico está contenido en el capítulo III, donde comenzamos por nuestro máximo ordenamiento jurídico, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en primer lugar citaremos el artículo 5º, porque establece el derecho al trabajo, en lo tocante al artículo 123 apartado B, por contemplar las relaciones de trabajo entre los servidores públicos y el Estado., es de gran importancia incorporar el artículo 115 y 116, ya que atribuye a los Estados el poder expedir sus propias leyes con observancia a lo establecido en nuestra Carta Magna.

A la Ley Federal del Trabajo la mencionaremos al ser utilizada como la ley aplicada supletoriamente para el derecho burocrático. El Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y de los Organismos Coordinados y Descentralizados de carácter Estatal es nuestro antecedente jurídico de la regulación dentro de nuestro Estado que regulaba la relación de los servidores públicos al servicio del Estado.

La Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, es nuestro principal ordenamiento dentro de este trabajo de investigación, de el analizare las causales por las cuales se puede rescindir a un servidor público de sus funciones, así como el procedimiento laboral en materia burocrática.

La Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, nos ayudara a comprender la organización, distribución de atribuciones y funciones de la administración pública. Respecto a la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios nos es indispensable citar, ya que ella contiene las sanciones de las cuales un empleado público puede ser sujeto si este cometiera una falta dentro de la realización de sus funciones.

Ley de Educación es competente para mi investigación, ya que contempla un factor de gran importancia en el bienestar social y creo idóneo conocer lo que establece respecto a los docentes y así convencer que el laudo, consecuencia del caso práctico de cual se desprende esta investigación, es totalmente contrario al derecho y a lo establecido en dicha ley. El Código Penal del Estado de México, es menester hacer referencia, ya que las faltas que cometa un servidor público, también puede llegar a tener consecuencias penales.

Mi capítulo IV, estructura el proceso laboral de acuerdo a lo establecido en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, donde se inicia con el escrito de demanda y como parte final de este proceso el laudo emitido por la autoridad laboral.

Como parte final de nuestro trabajo de tesis lo concluimos con la propuesta de tesis, donde se hace mención brevemente de un caso práctico en donde esta causal tuvo lugar y en consecuencia se dicto un laudo a favor de un servidor público que incurrió en la causal se rescisión de la relación laboral que establece el artículo 93 en su fracción I de la ley objeto de esta investigación.

Capítulo 1.- Antecedentes Históricos de las Relaciones Burocráticas

1.1 Época Precolonial

Las primeras relaciones laborales en nuestro país se comenzaron a formar dentro de la Gran Tenochtitlán, su organización se regía bajo las leyes de costumbre.

Los calpullis era una forma de tenencia de la tierra, en aquella organización debían trabajar en los terrenos que eran destinados para la labor del tributo, así como del sostenimiento de los servicios públicos. Estos eran los militares y los gastos de guerra.

Los primeros antecedentes de los funcionarios públicos eran los tectecuhtzin, estos eran los nobles y funcionarios públicos. Las tecpillalli y pillalli, eran las tierras dadas a los ya mencionados tectecuhtzin, estas tierras eran su pago como trabajadores que realizaban funciones públicas.

Durante la época de los Aztecas, existió un cuerpo burocrático, el cual se integró por magistrados o empleadores judiciales, los recaudadores, los militares, incluso sacerdotes. Estos puestos los determinaba personas elegidas por la nobleza, hijo de caciques, los encomenderos de guerra, ellos heredaban a sus hijos los títulos nobiliarios.

Ya desde épocas muy antiguas se tenía un perfecto orden respecto a los servidores públicos, que integraban funciones públicas en diversas épocas de nuestro país, y que sin duda cada uno de estos antecedentes serviría como guía para establecer las futuras relaciones de trabajo de los servidores públicos con el Estado.

1.2 En la Época Colonial

En nuestro país, durante la estancia de los españoles en la gran Tenochtitlán, se inició la actividad burocrática la cual se basó en las Leyes de Indias, estas leyes buscaban la protección de los indios y basaban la organización del Estado en

ellas. Sin embargo, el sistema jurídico de esa época no permitía a los residentes de la comunidad obtener cargos públicos. La corona española trajo la necesidad de expedir disposiciones legales, contaba con un enorme aparato burocrático que intervenía en la economía, tenía una amplitud de atribuciones y un grado de corrupción.

Los cargos públicos eran comparados a la corona, y a esto se le llamaba; “la venta de oficios”.

La legislación contemplaba las reglas para el desempeño de los empleados públicos, estableciendo la competencia de sus cargos, así como sus sueldos y otros beneficios.¹

El sector social privilegiado lo fueron los funcionarios de gobierno, la Real Audiencia, estos eran el Gobierno colonial y los militares. El trabajo que ellos realizaban no significaba la producción económica. El trabajo realizado por la población indígena era en el campo, la minería, los talleres y los obrajes.

Durante esta época los trabajos públicos solo eran ocupados por el Gobierno Colonial, la población indígena era obligada a realizar los trabajos dentro de las minas. Aquellos prestadores de su fuerza de trabajo no recibían ningún pago, la esclavitud era un problema muy notorio.

Se dice que el trabajo realizado por los funcionarios de gobierno y militares, solo sirvió como parte de la estructura burocrática que les sirvió como fuerza de dominación para el nuevo orden impuesto por los españoles.²

Weber decía que: “el tipo más puro de dominación legal es aquel que se ejerce por medio de un cuadro administrativo burocrático”.

¹ Jiménez Alonso Jorge, El Régimen Jurídico de los Servidores Públicos, [en línea], México, 1994, [citado 02/06/15], Vínculo Jurídico, Formato htm, Disponible en: <http://www.uaz.edu.mx/vinculo/webvj/rev20-8.htm>

²Cfr. Meléndez George, León M. La unificación del Sistema de Justicia Laboral, Ed. Porrúa, México 2000, p.52.

La encomienda era un método de trabajo que consistió en obligar a los indios realizar trabajos a favor de los conquistadores. Existió el llamado alquiler este fue impuesto por el Estado, a diferencia de la encomienda este ya era retribuido.

1.1.2 Las Leyes de Indias

La impartición de justicia durante esta época estaba a cargo de España a través del Rey, cada sentencia que se pronunciara se debía hacer en nombre del Rey de España. El sistema jurídico estaba a cargo de “Las Leyes de India”, dentro de estas leyes el libro VI contenía lo referente a las relaciones de trabajo. Dentro de los aspectos más importantes las leyes de Indias establecían las encomiendas y normas laborales.

Para el año de 1519 se creó el Real Consejo de Indias, el cual era nombrado por el Rey y el mismo nombra a sus integrantes. “El equipo administrativo constaba de funcionarios nombrados por el señor, y los subordinados son miembros de la asociación (ciudadanos, camaradas).

A través de estos relatos encontré que los funcionarios públicos de esta época, solamente los españoles podían ocupar puestos públicos.

La Real Audiencia era la encargada de atender los asuntos judiciales, está a su vez se resolvía conflictos que surgieran entre sus empleados en el desempeño de sus funciones.

La real audiencia estaba integrada por:

- Presidente (que era el Virrey)
- Oidores
- Alcaldes del crimen
- Fiscales
- Alguacil

Otros funcionarios públicos eran los que estaban sujetos al Virrey y a la audiencia, estos auxiliarían en sus actividades, sin embargo para las actividades fiscales y económicas no podían intervenir, a estos funcionarios se les llamaban intendentes.

Los veedores, eran aquellos funcionarios públicos que asistían periódicamente a los centros de trabajo, con la finalidad de verificar que se llevara a cabo el cumplimiento de los reglamentos dentro de los gremios, estos eran representantes de la autoridad cuyo nombramiento dependía del cabildo correspondiente.³

En 1583, la Cámara de Castilla ordenaba poner cuidado en la provisión de oficios. Para el año de 1614 se condenaba la inhabilitación así como de otras penas, a los trabajadores al servicio del Estado que emplearan alguna dádiva o hacían alguna promesa a fin de conseguir un empleo.⁴

En 1761, se crea el primer montepío de la Nueva España, esta Institución se encargó de proporcionar asistencia a los servidores públicos del Virreinato.

1.3 Época Independiente.

Aun y con todos los antecedentes como en la época colonial, sobre la aparición de diversos ordenamientos que regulaban las relaciones de trabajo de los funcionarios públicos, seguía la creencia de que aun no se podía regular estas relaciones burocráticas.

Sin dejar a un lado la situación económica y social que existía en esta época, se iniciaría el movimiento por la independencia de nuestro país, a través de la expedición de diversos decretos y reglamentos, sirvieron para asentar las bases de muchas de las actuales instituciones del Derecho Burocrático, las cuales serían para beneficio de los trabajadores al servicio del Estado.

³Meléndez, León Magno; Derecho Burocrático, Incertidumbre Jurídica, Editorial Porrúa, Segunda edición, México, 2011, p 112.

⁴Acosta Romero, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano, Régimen Jurídico Laboral de los Trabajadores al Servicio del Estado. Ed. Porrúa, México 1999, p. 51.

Un ejemplo estos ordenamientos creados durante esa época sería; el DECRETO CONSTITUCIONAL PARA LA LIBERTAD DE LA AMÉRICA MEXICANA promulgado en el año de 1814, su objeto sería reglamentar las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores.

Dentro de los artículos más destacados, está el artículo 26 que establecía que los empleados públicos deberían funcionar temporalmente a través de elecciones y nombramientos.

Artículo 159; el Supremo Gobierno tenía la facultad de suspender a los empleados que violaran la confianza dentro del desempeño de sus funciones.

El Ministerio de Hacienda solicitaba dentro de este decreto, que todo funcionario público que aspirara a un puesto dentro de esta Institución debería hacerlo a través de sus jefes inmediatos.⁵

En el año de 1818, ya se reglamentaba las licencias temporales, las cuales consistían en dar un abono en los sueldos de los funcionarios para que estos pudieran restablecer su salud.

Se les prohibían a los funcionarios que manejaran los caudales, disponer de ellos, en caso de que fuera así, estos serían sancionados.

1.3.1 Las Cortes de Cádiz

Se expidió una reglamentación que reconocía la libertad de trabajo este acontecimiento tuvo lugar el día 8 de junio de 1813, y tenía el nombre de “Las Cortes de Cádiz”.

Un ejemplo del problema que existía en la distinción de las castas y razas fue lo que dictaba este ordenamiento, a la letra decía:

⁵Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, sancionado en Apatzingan a 22 de octubre de 1814.

“Artículo 171 “proveer todos los empleos civiles y militares”, es decir, el régimen laboral de los trabajadores del reino se reducía al derecho real de designar y revelar del cargo, y al trabajador solo le quedaba, en cierta medida, el derecho a su salario.”

1. 4 Reconocimiento del Derecho Laboral en el documento “Los Sentimientos de la Nación.”

En 1813 el honorable José María Morelos y Pavón, quien fuera el que luchó por los derechos de los mexicanos, su principal objetivo era terminar con la desigualdad de las castas y razas que la conquista dejó, reconocer los derechos de los trabajadores para una mejor protección, ya que dentro de esta época la explotación del trabajo seguía siendo un problema latente.

Trató de reconocer la libertad de trabajo, que los ciudadanos pudieran dedicarse al oficio que ellos así desearan y al mismo tiempo contar con la protección adecuada al desempeño de sus actividades.

Su espíritu de libertad, lo llevó a pensar en los ciudadanos y liberarlos de la desigualdad al decretar que todos los habitantes de nuestro país serían americanos, esto lo llevaría a redactar un documento que establecería los principales derechos de los ciudadanos, años más tarde servirían como base para independizar y pensar en un ordenamiento donde se reconocieran los derechos de los trabajadores.⁶

Dentro de este documento se establecía:

1° Que la América es libre e independiente de España y de toda otra Nación, Gobierno o Monarquía, y que así se sancione dando al mundo las razones.

2° Que la religión católica sea la única, sin tolerancia de otra.

⁶Cfr. Prieto, Guillermo, El Cauce Alterno: El Reglamento del Congreso de Anáhuac y Los Sentimientos de la Nación, Chilpancingo, 1813, 2013, [citado 01/06/15], Formato pdf, Disponible en Internet: www.inacipe.gob.mx/stories/publicaciones/novedades/Elcaucealternopdf, ISBN 978-607-7882-75-6.

3° Que todos sus ministros se sustenten de todos y solos los diezmos y primicias, y el pueblo no tenga que pagar más obvenciones que las de su devoción y ofrenda.

4° Que el dogma sea sostenido por la jerarquía de la Iglesia, que son el Papa, los obispos y los curas, porque se debe arrancar toda planta que Dios no plantó: *omnis plantatis quam non plantabit Pater meus Celestis eradicabitus.*

5° Que la Soberanía dimana inmediatamente del pueblo, el que sólo quiere depositarla en el Supremo Congreso Nacional Americano, compuesto de representantes de las provincias en igualdad de números.

6° Que los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial estén divididos en los cuerpos compatibles para ejercerlos.

7° Que funcionarán cuatro años los vocales, turnándose, saliendo los más antiguos para que ocupen el lugar los nuevos electos.

8° La dotación de los vocales será una congrua suficiente y no superflua, y no pasará por ahora de 8000 pesos.

9° Que los empleos sólo los americanos los obtengan.

10° Que no se admitan extranjeros, sino son artesanos capaces de instruir y libres de toda sospecha.⁷

Asimismo se establecería el juicio de residencia mediante el cual se buscaba establecer la responsabilidad de los servidores públicos tales como titulares de ministerios, diputados y miembros del Supremo Gobierno, a este último el citado ordenamiento en su disposición 164 le atribuía la facultad de suspender con causa justificada a los empleados a quienes nombre, con calidad de remitir lo actuado dentro del término de 48 horas al Tribunal competente y suspender a los empleados que nombre el Congreso, cuando haya contra estos sospechas vehementes de infidencia, remitiendo los documentos que hubiere al mismo Congreso dentro de las

⁷ Prieto, Guillermo, *El Cauce Alterno: El Reglamento del Congreso de Anáhuac y Los Sentimientos de la Nación*, Chilpancingo, 1813,2013, [citado 01/06/15], Formato pdf, Disponible en Internet: www.inacipe.gob.mx/stories/publicaciones/novedades/Elcaucealterno.pdf, ISBN 978-607-7882-75-6.

24 horas, para que declare si ha lugar o no a la formación de la causa, consignando en el artículo 224 la existencia del Tribunal de residencia encargado de sancionar este tipo de faltas.

1. 5 Constitución de 1824

El 4 de octubre de 1824 se decreta en nuestro país la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, dicho ordenamiento respecto a la reglamentación de los funcionarios públicos fueron; en primer lugar se decretaba la forma de gobierno la cual sería una república representativa popular federativa.

Respecto a los funcionarios públicos, ya se establecía, el artículo 11, decretaba que la base principal de sus nombramientos sería el pueblo.

La persona quien tenía la atribución de nombrar y remover a los secretarios de despacho, sería el Presidente de la República. Así como de nombrar a los jefes de las oficinas generales de Hacienda y a nombrar a los funcionarios del ejército.

También tendría el poder de suspender a los empleados de la Federación que incurrieran en una infracción a un decreto u órdenes, cuando estas faltas fueran graves, deberían darlo a conocer al Tribunal competente de conocer de asuntos de los funcionarios públicos.

En 1828, se dieron a conocer los requisitos que deberían cubrir los vacantes. Para ese mismo año se otorgó una pensión para los trabajadores de la Casa de Moneda.

En 1829, se declaró que: “se trabaje en las oficinas todos los días, menos los días de fiesta nacional.

La primera ley que contemplaba los descuentos de sueldos, y sobre los viáticos a familias de los diputados, fueron en el año de 1831.

El 30 de junio de 1833, los servidores públicos españoles en su totalidad lograron la expedición de un bando que los retiraba y jubilaba del servicio.⁸

La ley sobre Pensión tuvo lugar en el año de 1835, este ordenamiento jurídico lo gozarían los empleados diplomáticos, siempre y ya hayan cesado de su cargo.

Existió una ley en donde se estableció el sueldo del cual gozarían: el Presidente de la República, el Presidente Interino y el del Consejo, los secretarios de despacho, los consejeros, así como de los senadores y los diputados.

Para el año 1836, se decreta que ningún empleado podrá ser removido de su empleo. En el año de 1854 los funcionarios ya no tendrían fuero. Las funciones amovibles eran administrativas y tales pertenecían a los ministros, procuradores generales, prefectos, sub-prefectos y demás agentes directos y auxiliares de la administración..., también se contemplaba que dichos funcionarios, solo podrían ser removidos por el Presidente de la República, y que esta no debería ser competencia de un debate contencioso –administrativo.

En 1870 Juárez expide la Ley de Responsabilidad de los Altos Funcionarios de la Federación.⁹

1. 6 Constitución Política de 1917

Cada uno de los antecedentes antes expuestos, serviría como base para poder realmente construir un derecho laboral que regulará a los empleados públicos y el Estado.

Se decía que aun dentro de esta Constitución no se regulaban las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores, al crear el artículo 123 el Congreso de la Unión y las Legislaturas serían los encargados en legislar en materia del trabajo,

⁸ Cfr. Jiménez Alonso Jorge, El Régimen Jurídico de los Servidores Públicos, [en línea], México, 1994, [citado 02/06/15], Vinculo Jurídico, Formato htm, Disponible en: <http://www.uaz.edu.mx/vinculo/webvj/rev20-8.htm>

⁹ Jiménez Alonso Jorge, El Régimen Jurídico de los Servidores Públicos, [en línea], México, 1994, [citado 02/06/15], Vinculo Jurídico, Formato htm, Disponible en: <http://www.uaz.edu.mx/vinculo/webvj/rev20-8.htm>

dentro de este artículo solo se decretaba que se regirían por esa ley los patrones y sus empleados, sin hablar de los empleados públicos y del Estado.

Durante el año de 1920 se intentó crear la Ley del Servicio Civil del Poder Legislativo, desafortunadamente esta ley no tendría ningún éxito.

Para esta época se denotaba el orden político, ya que por medio de este poder los cargos públicos los ocupaban las personas de los grupos gubernativos que habrían ganado ese poder.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación declaraba el porqué de la exclusión de los servidores públicos del artículo 123 de la Constitución, ya que el principal objetivo de este artículo era “buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción”¹⁰, sin duda este precepto no se cumpliría ante las relaciones de trabajo entre los servidores públicos y el Estado.

También el artículo 123, otorgaba a las legislaturas la atribución de promulgar las leyes reglamentarias en materia laboral. A partir de este precepto, diversos Estados de la República comenzaron a expedir leyes laborales.

Los Estados en crear leyes que reglamentarán las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores públicos fueron; el Estado de Aguascalientes, Chiapas, Hidalgo y Puebla, en cambio los Estados que excluyeron totalmente de las leyes laborales a los servidores públicos fueron Tabasco, Veracruz y Yucatán.

Dentro de la misma Constitución en su artículo 73, en el año de 1929, se reforma dicho artículo, donde el Congreso tenía la facultad de legislar en toda la República, dentro de sus facultades más destacadas eran: expedir leyes del trabajo, las cuales serían reglamentarias del artículo 123 Constitucional.

En 1931 se promulgaría la Ley Federal del Trabajo, la cual no incluía a los trabajadores al servicio del Estado, es más disponía que para el caso de los servidores públicos se deberían regir por las leyes del servicio civil.

¹⁰ Acosta Romero, Miguel. , op cit. 3, p. 55.

Finalmente respecto de los servidores públicos la Constitución de 1917 alrededor de sus diversas reformas, se reconoció la facultad discrecional del Presidente para designar a sus empleados cercanos.

Los artículos 108 a 113 establecía el Juicio Político, de esta forma los altos funcionarios eran enjuiciados por las faltas que cometieren dentro de sus funciones.

A pesar de los avances por regular las relaciones burócratas todas estas aportaciones no lograron trascender, y en consecuencia se creó un descontento de parte de los empleados, que más tarde traerían movilizaciones.

1.7 Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión

Por consiguiente se genera un movimiento que fue organizado por los burócratas, estos ciudadanos luchaban por sus derechos. Estos empleados lograron que se creara un estatuto¹¹ el cual tuvo lugar en el año de 1938, dentro de este concentraba la definición del trabajador al servicio del Estado: **“toda persona que presta a los poderes Legislativo, Ejecutivo o Judicial un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que fuere expedido, o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.”**

El artículo 3° establecía quienes integraban la relación de trabajo y esta se conformaba por los Poderes de la Unión o las autoridades del Distrito Federal y sus trabajadores.

Esta ley contemplaba la división de los trabajadores; los de baso y confianza. Se contempla a la Ley Federal del Trabajo como supletoria a este estatuto, y en general se regulaba lo referente a los nombramientos, como debían de recabarse, se establecía la jornada de trabajo, el salario de cada uno de los trabajadores, LAS CAUSAS DE SUSPENSIÓN.

El Tribunal de Arbitraje sería el competente para dirimir los conflictos que se suscitaban entre el Estado y sus servidores, así también se establecía el procedimiento a seguir.

¹¹ Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938.

Dichas aportaciones tenían grandes deficiencias en su aplicación, sin embargo los trabajadores al servicio del Estado seguían luchando por que se respetaran esos estatutos, y es así como dicho estatuto se elevó a categoría de ley constitucional, más tarde sería adicionado el apartado B dentro del artículo 123 de nuestra Constitución.

El 28 de diciembre de 1963 se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que abrogaría al estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938.¹²

Esta ley sería creada con el objeto de regular las relaciones de trabajo de los servidores públicos y el Estado, así como de dar la seguridad a los empleados públicos y de salvaguardar sus derechos.

Dentro de esta ley, se señalarían las condiciones de trabajo de cada uno de los empleados, así también se le harían saber sus obligaciones y derecho. y para el caso de no cumplir con lo establecido por esta disposición serian sujetos a una infracción.

Estos fueron los grandes avances que se dieron dentro de la Constitución, y que sin duda alguna serian de gran aportación para poder conformar el derecho burocrático de hoy día existe.

1.8 Estados pioneros en crear leyes burocráticas

Los Estados que tuvieron a bien crear una ley para los trabajadores al servicio del Estado fueron: Aguascalientes, Chiapas, Chihuahua, Hidalgo y Puebla.¹³

Cada uno de estos ordenamientos establecía que serían aplicables únicamente a los trabajadores al servicio del Estado, también se especificaban cuáles serían sus derechos así como sus obligaciones, estableciendo que en caso de que el trabajador incurriera en una falta dentro del desempeño de sus funciones el Patrón- Estado podría rescindir la relación de trabajo.

¹² Cfr. Acosta Romero, Miguel, op. cit, nota 5, p. 57-58.

¹³ Cfr. Acosta Romero, Miguel, op cit, nota 5, p. 55.

1.8.1 Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas.

ESTADO	FECHA DE PROMULGACIÓN	LEY	CONTENIDO
Chiapas	31 de julio de 1957	Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas.	Esta ley establece: <ul style="list-style-type: none">• Dicho instrumento requiere también incorporar lo referente a las relaciones de trabajo establecidas entre los gobiernos municipales y el personal a su servicio.• El instrumento jurídico vigente que norma las relaciones laborales entre el estado y sus trabajadores requiere actualizarse para estar acorde con la realidad socio-económica que vive la entidad.• La magnitud del aparato público estatal hace necesario precisar con mayor claridad los derechos y obligaciones de los actores de la relación laboral y los medios para hacer valer aquellos.

1.8.2 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional.

ESTADO	FECHA DE PROMULGACIÓN	NOMBRE DE LA LEY	CONTENIDO
Chihuahua	28 de diciembre de 1963	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional.	Es de observancia general para: <ul style="list-style-type: none">• Los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión.• Del Gobierno del Distrito Federal,• Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado,• Juntas Federales de Mejoras Materiales,• Juntas Federales de Mejoras Materiales,• Instituto Nacional de la Vivienda.• Lotería Nacional,• Instituto Nacional de Protección a la Infancia,• Instituto Nacional Indigenista Comisión Nacional Bancaria y de Seguros,• Comisión Nacional de Valores,

			<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, • Centro Materno-Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil y Organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.
--	--	--	---

1.8.3 Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes y de sus Municipios.

ESTADO	FECHA DE PROMULGACIÓN	NOMBRE DE LA LEY	CONTENIDO
Aguascalientes	18 de marzo de 1965	Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes y de sus Municipios.	<p>Es de observancia general para el Estado de Aguascalientes y sus Municipios, y obligatoria para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoridades y funcionarios integrantes de los poderes: Ejecutivo, Legislativo y Judicial, • Rige las relaciones de trabajo entre estos y sus

			servidores públicos, Así como de los organismos públicos descentralizados y sus trabajadores.
--	--	--	---

1.8.4 Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado

ESTADO	FECHA DE PROMULGACIÓN	NOMBRE DE LA LEY	CONTENIDO
Puebla	18 de noviembre de 1966	Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.	Es de observancia general para: • Los Titulares y Trabajadores de las Dependencias de los Poderes Legislativos, Ejecutivo y Judicial del Estado, Organismos Descentralizados creados por la Legislatura de la Entidad, que tengan a su cargo la prestación de servicios públicos.

1.8.5 Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatales y Municipales, así como de los Órganos descentralizados, para el Estado de Hidalgo.

ESTADO	FECHA DE PROMULGACIÓN	NOMBRE DE LA LEY	CONTENIDO
Hidalgo	31 de diciembre de 1987	Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Órganos descentralizados, para el Estado de Hidalgo.	Es de observancia general para: <ul style="list-style-type: none">• Titulares y trabajadores de base de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial,• Organismos descentralizados de la Administración Pública, Titulares y trabajadores de los Ayuntamiento.

Capítulo 2.- Marco conceptual del Derecho Burocrático

El objetivo principal de este capítulo es poder conocer los elementos que integran la relación laboral, entre el Estado, como patrón y sus trabajadores.

2.1 Burocracia

Proviene del francés bureaucratie. La etimología de la voz se integra del francés bureau, oficina y del helenismo cratos (gobierno).¹⁴

De acuerdo con esta definición etimológica, entendemos por burocracia a cada una de las relaciones laborales que se den entre los trabajadores al servicio del Estado y el Estado como patrón (gobierno).

2.2 Institución Pública

Ma. Dolores Rocha Ontiveros define a la Institución Pública como aquellos núcleos de preceptos jurídicos que regulan relaciones de igual naturaleza, encarnados en órganos constitucionales y de contenido público y cuya eficacia en su aplicación incide en la población de un Estado.¹⁵

Institución pública, cada uno de los poderes públicos del Estado, los municipios y los tribunales administrativos; así como los organismos descentralizados, fideicomisos de carácter estatal, municipal y los órganos autónomos que sus leyes de creación así lo determinen.

Para nosotros, es aquel órgano investido de autoridad que se encarga de la debida aplicación de los ordenamientos que integran el buen funcionamiento de cada nivel de poder, de acuerdo con su esfera Federal, Estatal o Municipal, enfocados al Estado.

¹⁴ Morales Paulin, Carlos A., Derecho Burocrático, Porrúa, México, 1995, p. 106.

¹⁵ Rocha Ontiveros, Ma. Dolores, Reforma de las Instituciones Públicas en México,[en línea], México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Formato pdf , Disponible en: biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1594/15.pdf.

2.3 Relación Laboral

Relación de Trabajo: vínculo jurídico que se establece entre empleado y patrón en el momento que aquél presta a éste un servicio personal remunerado, bajo la dirección y dependencia del segundo. En sí, es el contrato de trabajo, pues éste no es el papel en que suele constar.¹⁶

Mario de la Cueva menciona en su libro intitulado *El Nuevo Derecho Mexicano*, que la relación de trabajo es: “es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias”.¹⁷

Relación Laboral: es el trabajo personal que obliga solo a las personas involucradas en él, el trabajador está obligado a cumplir con las actividades encomendadas por el patrón, a cambio de una contraprestación que es el salario, el trabajo no puede ser realizado por una tercera persona que designe el mismo trabajador para su suplencia en la fuente laboral.¹⁸

Relación de trabajo: prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral a cambio del pago de un salario.¹⁹

¹⁶ Martínez Morales, Rafael. *Diccionario Jurídico Contemporáneo*, México: IURE editores, 2008.

¹⁷ De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Vigésima Segunda. Ed. Porrúa, México, 2009, p 187.

¹⁸ Reyes Mendoza, Libia, *Derecho Laboral*, [en línea], México, Red Tercer Milenio. S.C, 2012, [citado 6/07/2015], formato pdf, Disponible en Internet: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/derecho_y_ciencias_sociales/Derecho_laboral.pdf, ISBN 978-607-733-009-7.

¹⁹ García Santana Pedro, *Derecho Laboral plan 2012*, [en línea], México, 2012, [citado 13/07/15], Disponible: http://www.rua.unam.mx/repo_rua/licenciatura_en_administracion/facultad_de_contaduria_y_administracion____plan_2012/segundo_semestre/_5971.pdf.

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona denominada el asalariado y una persona denominada patrón.²⁰

El autor Rodolfo Gómez Aranda nos menciona en su obra Derecho Laboral I, a la relación de trabajo “como la prestación de un trabajo personal y subordinado” para que nazca la relación de trabajo, por lo que al presentarse ésta, se aplica al trabajador un derecho objetivo que es el derecho del trabajo, se considera un ordenamiento absoluto y preventivo, con independencia de la voluntad de los sujetos que participen en la relación de trabajo.²¹

De acuerdo a lo que establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

De acuerdo a las definiciones citadas, la relación laboral se integra por tres elementos primordialmente lo son: el trabajador, la subordinación y el pago de un salario, cada uno de estos son esenciales para su nacimiento.

2.4 Relación Laboral Burocrática

Conjunto de disposiciones legales encargadas de regular la relación laboral del Estado con sus empleados.²²

Es el conjunto de normas de Derecho Público que tienen por objeto regular los derechos y obligaciones recíprocas entre el Estado y sus servidores, que con base en la justicia equilibre el disfrute de las garantías sociales por parte de los

²⁰Ibidem,p.70

²¹Gómez Aranda, Rodolfo, Derecho Laboral I, [en línea], México, Red Tercer Milenio, 2012, [citado 9/07/15], formato pdf, Disponible en Internet: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/derecho_y_ciencias_sociales/Derecho_laboral_I.pdf, 978-607-733-127-8.

²² Morales Paulin, Carlos A., op. cit nota 1, pág. 107

trabajadores, con el ejercicio de las funciones de servicio público que tiene a su cargo el Estado.²³

Parte del derecho del trabajo, se encarga del tratamiento de la relación jurídica laboral del Estado con sus empleados, cuya naturaleza hace de éste un trabajo especial.²⁴

Acosta Romero lo define como la disciplina del Derecho social que tiene por objeto regular los derechos y obligaciones de orden laboral que surgen entre el Estado y sus servidores, así como establecer las bases de justicia que tiendan a equilibrar el disfrute de las garantías sociales por parte de los servidores públicos, con el ejercicio y cumplimiento de las funciones y tareas públicas que corresponde atender al Estado como representante general de la sociedad.²⁵

Con respecto al concepto de relación de trabajo entre las instituciones públicas y sus servidores públicos, se entiende establecida mediante nombramiento, formato único de movimiento de personal, contrato o por cualquier otro acto que tenga como consecuencia la prestación personal subordinada del servicio y la percepción de un sueldo, según el artículo 5° de la ley del trabajo que regula a los servidores públicos del Estado y sus municipios.

Para efectos de esta tesis consideramos a la relación laboral burocrática, como aquella que se da entre el Estado, el cual funge como Patrón y trabajador a la persona que va a desempeñar actividades de orden público sometido a la subordinación del Estado – Patrón, mediante en el pago de un salario, el cual corresponderá de acuerdo a las funciones desempeñadas.

²³ Ídem.

²⁴ Ídem.

²⁵ Quintana Roldan, Magdo. Carlos F, Derecho Laboral Burocrático y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje,[en línea], México, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2013, [citado 01/sep./2015], formato pdf, Disponible en Internet: www.tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Ressource/27/1/imagenes/LIBRO%20FINAL.pdf,,ISBN:978-607-427-175-1.

2.5 Patrón

Patrón.- persona física o moral que recibe los servicios del trabajador.²⁶

De patronato y éste, a su vez del latín patronus. “Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. El patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo.”²⁷

Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.²⁸

Según lo expuesto en el artículo 10 de la Ley Federal del trabajo, patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Para nosotros en conjunto con definiciones antes citadas, entendemos por patrón, aquella persona física o moral quien solicita de otra persona (trabajador) de sus servicios.

2.6 Patrón- Estado

Es la persona con facultad de mando de manera interna en un ente público sobre los administrados.²⁹

Altos funcionarios.- Son las personas de primer nivel en el ejercicio de la administración pública. Su función se identifica con los fines del Estado; sus actos trascienden a los particulares y afectan o comprometen al Estado. Es innegable entonces, por analogía y guardando la debida proporción, que ellos constituyen lo que para el apartado A, son los altos empleados o representantes del empleador, quienes no se rigen por el estatuto laboral. Aquí el empleador original es el Estado,

²⁶García Santana Pedro, Derecho Laboral plan 2012,[en línea], México, 2012,[citado 13/07/15], Disponible:

http://www.rua.unam.mx/repo_rua/licenciatura_en_administracion/facultad_de_contaduria_y_administracion___plan_2012/segundo_semestre/_5971.pdf.

²⁷ Martínez González, José Antonio, op. cit., nota 8, p2809.

²⁸ De Buen L. Néstor, Derecho del Trabajo, decimoséptima, México, Porrúa, 2006,p.507.

²⁹ Loza Flores, Lic. Arturo, Relaciones Burocráticas,[en línea] México, IDEFOM,2007,[citado 29/09/2015], formato pdf, Disponible en Internet: http://www.idefom.org.mx/capacitacion/archivos/D3_01_relBur.pdf.

representado por su gobierno y los altos funcionarios hacen las veces de sus representantes; son "empleadores físicos" de la persona jurídica Estado.³⁰

Para el derecho laboral burocrático el patrón de cada uno de los servidores públicos será el Estado, mediante las diferentes instituciones públicas que fungen como responsables y serán designadas por el poder ejecutivo.

2.7 Subordinado / Trabajador

Subordinación: del latín **subordinatio-onis**, acción de subordinar de sub: bajo, y ordino, avi, atum, are: ordenar, disponer.³¹

Subordinado: dicese de la persona sujeta a otra o dependiente de ella.³²

Trabajador son las personas físicas que prestan sus servicios en forma personal y subordinada a un patrón.³³

Cavazos Flores define al subordinado como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.³⁴

Subordinación: situación en que se haya una persona en una organización, en la cual debe de acatar las órdenes o decisiones de quien figura en ella como su superior o jefe.³⁵

Subordinado, dicese del que depende del otro.³⁶

Subordinación, es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la

³⁰ Jiménez Alonso, Jorge, El Régimen Jurídico de los Servidores Públicos, [en línea], México, Vinculo Jurídico, 1994,[citado 01/10/15],(Revista 20) formato htm, Disponible en: <http://www.uaz.edu.mx/vinculo/webvj/rev20-8.htm>.

³¹ Martínez González, José Antonio. Diccionario Jurídico Mexicano, México: Porrúa, 2007.

³² "Diccionario de la Lengua Española Real Academia Española", Madrid: Espasa, S.A, 1992.

³³ Félix Tapia, Ricardo de la Luz, Relaciones Laborales (legislación, formularios y jurisprudencia), México, Flores Editor y Distribuidor S.A DE C.V, 2008, p. 12.

³⁴ Cavazos Flores, Baltazar, op. cit, nota 20, p78.

³⁵ Martínez Morales, Rafael, op. cit., nota 8, p.797.

³⁶ Ídem.

empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.³⁷

De acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 °, trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajador subordinado.

Por trabajador, la persona física que presta sus servicios, en forma subordinada, en el Subsistema Educativo Estatal, mediante el pago de un sueldo o salario, tal y como lo menciona el art 4 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.³⁸

Nuestro concepto de trabajador es aquella persona física, que presta un trabajo subordinado, recibiendo a cambio una retribución económica, un salario.

2.8 Servidor Público

De acuerdo a nuestra Constitución en su artículo 108 menciona que, se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión, en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal o en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

Servidor Público es la persona física que realiza función pública de cualquier naturaleza.³⁹

³⁷ De la Cueva, Mario, op.cit., nota 9, p.203.

³⁸ García Santana Pedro, op.cit., nota 17, p. 48.

³⁹ Martínez Morales, Rafael. Diccionario Jurídico. México: Harla, 1997. 5v.

Servidor Público: persona a la que el Estado le haya conferido un cargo o una comisión de cualquier índole.⁴⁰

El servidor público es toda persona física que independientemente de su nivel jerárquico presta su esfuerzo físico o intelectual a cambio de un salario a los órganos del Estado.⁴¹

La Comisión Nacional de Arbitraje Médico y la Responsabilidad de los Servidores Públicos, define a los servidores públicos como toda persona física, contratada, o designada mediante elección o nombramiento, para desempeñar actividades atribuidas al Estado, a sus órganos gubernamentales o a los de la administración pública.⁴²

La Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios define al servidor público como toda persona física que preste a una institución pública un trabajo personal subordinado de carácter material o intelectual, o de ambos géneros, mediante el pago de un sueldo.

Luego entonces entiendo por servidor público a la persona física que desempeña un trabajo subordinado para la función pública a cambio del pago de un salario.

Desde el punto de vista del derecho laboral burocrático, consideraremos como trabajador al servidor público.

2.9 Nombramiento

Nombramiento: es el documento por medio del cual se nombra o designa a una persona para ocupar un puesto, cargo o empleo determinado.⁴³

⁴⁰ Martínez, Morales, Rafael I, Derecho Administrativo, 4ª. Ed., Oxford., México, 2005, p.307.

⁴¹ Morales Paulin, Carlos A., op. cit nota 1, pág. 87.

⁴² Fernández Ruíz, Jorge, La Comisión Nacional de Arbitraje Médico y la Responsabilidad de los Servidores Públicos,[en línea], México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1998,[citado 18/06/2015], Boletín Mexicano de Derecho Comparado(Núm. 92), Formato htm, Disponible en: www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/92/art/art1.htm, ISSN (en trámite).

⁴³ Acosta Romero, Miguel. , op cit. 3, p. 24

Nombramiento: es la designación de un empleado o funcionario público, hecha por una persona para el desempeño de un cargo o empleo, conforme a las disposiciones legales aplicables.⁴⁴

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, menciona respecto al nombramiento que: trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Respecto al nombramiento va a ser aquel documento por el cual se designara a un empleado al servicio del Estado para desempeñar funciones de orden público.

2. 10 Rescisión de la Relación Laboral

La rescisión de la relación individual de trabajo es el derecho que la ley otorga al trabajador o al patrón de invalidar en forma justificada dicha relación, haciendo valer alguna de las causas que explícitamente marca la ley sin que implique responsabilidad alguna.⁴⁵

Rescisión de la Relación de Trabajo: es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.⁴⁶

Libia Reyes nos dice que la rescisión de las relaciones de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma, decretada por alguna de las dos partes, en forma unilateral o, como cuando la otra ha incumplido alguna de las obligaciones establecidas, el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.⁴⁷

⁴⁴Ibídem, p.205

⁴⁵ Félix Tapia, Ricardo de la Luz, op. cit, nota 24, p.12.

⁴⁶ De la Cueva, Mario, Op.cit., nota 9, p.241.

⁴⁷ Mendoza Reyes, Libia, Op. Cit., nota 11, p29.

La rescisión de las relaciones de trabajo ha sido entendida como EL ACTO, en virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral dé por terminada ésta, en forma unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento, imputable al otro sujeto.⁴⁸

Rescisión de la relación Laboral.- la rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos, por incumplimiento de cualquiera de las partes.⁴⁹

En lo que atañe al artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Entendemos a la rescisión laboral como aquella acción que puede ejercer el patrón en contra del trabajador para poder dar por terminada la relación laboral, tomando en cuenta las causales que le otorga la ley, desde el momento en el que el trabajador incurra en alguna de ellas.

2.11 Rescisión de la Relación Laboral Burocrática

Rescisión.- medio de concluir un negocio jurídico bilateral por incumplimiento de alguna de las partes o por alguna causa ajena a la voluntad de éstas. La parte que decide la rescisión no incurre en responsabilidad alguna.⁵⁰

Rescindir la relación laboral según Rigel Linares es suspenderla definitivamente, esto es, romper el vínculo que une al trabajador burocrático con el Patrón- Estado, lo cual en materia laboral burocrática solo puede acontecer por causas imputables a los trabajadores, caso en que se liberaría al titular correspondiente de cualquier responsabilidad.⁵¹

Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios: el servidor público o la institución pública podrán rescindir en cualquier tiempo, por causa

⁴⁸Báez Martínez, Dr. Roberto, Principios Básicos del Derecho del Trabajo, 4ª ed., México, Pac, 2001, p. 27.

⁴⁹Cavazos Flores, Baltazar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, 8ª, México, Trillas, 1994, p. 113.

⁵⁰Martínez Morales, Rafael, op. cit., nota 8, p.754.

⁵¹Bolaños Linares, Rigel, Derecho Laboral Burocrático, Lecciones para el Patrón-Estado, Los Trabajadores de Base y de Confianza a sus servicio y sus prestadores de servicios personales y profesionales, 2ª ed., México, Porrúa, 2007, p.44.

justificada, la relación laboral, conforme a lo establecido por el artículo 92 de la ley que lo regula.

De acuerdo al derecho laboral burocrático también se establecen causales que permiten al patrón- Estado poder dar por terminada la relación de trabajo, se podrá determinar de acuerdo a las causales que la ley burocrática contempla, estas no tendrán responsabilidad de parte del patrón, ya que esta la comete el trabajador y está fuera de la ley.

Después de haber definido los elementos que integran la relación de trabajo en burocrática, definiremos otros conceptos que forman parte ya del tema que nos atañe, cuando existe una causal de rescisión es muy importante saber el proceso para dar aviso al trabajador, en tiempo, lugar y como se debe dar a conocer al trabajador el porque se le está rescindiendo de la relación de trabajo.

Su importancia radica sobre todo en el término que establece la ley, ya que existe un elemento muy importante para todo el derecho después de no ejercer cualquier acción dentro del tiempo que se establece en la norma, por el simple transcurso del tiempo, ya no será válida.

2.12 Aviso de rescisión

Rescisión: Procedimiento jurídico encaminado a poner fin a un contrato a causa de circunstancias externas que pueden ser perjudiciales para alguno de los contratantes o por el incumplimiento de uno de ellos.⁵²

La institución pública deberá dar aviso por escrito al servidor público de manera personal, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral.

En caso de que exista imposibilidad comprobada de entregar el aviso, o que el servidor público se negare a recibirlo, la institución pública o dependencia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del

⁵² López Gallardo, José Ramón, Diccionario Jurídico [en línea], consultado en <http://www.iuriscivilis.com/2009/06/diccionario-juridico-letra-r.html>

conocimiento del Tribunal, proporcionando a éste el último domicilio que tenga registrado y solicitando sea notificado el servidor público.

La falta de aviso al servidor público o al Tribunal por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

El aviso rescisorio es aquel escrito por el cual se le da a conocer al trabajador la causa o causas en las que el trabajador incurrió lo cual el patrón- estado está dando por terminada la relación laboral.

En caso de no querer el trabajador aceptar el aviso, la institución o dependencia pública deberá de dar aviso al Tribunal correspondiente en el término que establece la ley burocrática.

2.13 Acta Administrativa

Acta: relación escrita de lo sucedido, tratado o acordado en una junta. ⁵³

Acta Administrativa.- escrito que se elabora en el sector público, para sentar prueba de hechos determinados o actos que pueden trascender la relación laboral o las responsabilidades de los empleados, trabajadores o funcionarios, su correcta elaboración es determinante si a ella hubiere de seguir algún procedimiento o procesos jurídicos. ⁵⁴

El acta administrativa se realiza al trabajador cuando ha incurrido en una falta, en ella se hace una narración de cómo se suscitaron los hechos, tomando en cuenta el lugar, la fecha, incluso las personas que estuvieron presentes, si fuere el caso.

Esta acta administrativa tiene como objeto llevarse conforme a derecho la rescisión de la relación laboral, para protección del trabajador y del patrón.

⁵³ “Diccionario de la Lengua Española Real Academia Española”, op. cit., nota 23, p.34.

⁵⁴ Martínez Morales, Rafael, op. cit., nota 8, p.18.

2.14 Garantía de Audiencia

Según el artículo 14 de nuestra Constitución nos menciona que: “a ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna. Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía, y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata. En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho”.

Este artículo nos expresa la oportunidad que tenemos cada uno de los ciudadanos de tener un juicio antes de ser sentenciados por la faltas que se ha cometido, si bien el objeto de esta tesis es el demostrar el problema que existe en la ley al establecer un término que desde mi punto de vista no debería existir, también es cierto que debemos seguir cada uno de los procesos que nos establece la ley antes de poder sentenciar a la persona por su conducta, debe tener derecho a ser escuchada y que se defienda.

2.16 Delito

Dicho término proviene de **delictum** que idiomáticamente significa abandonar el camino prescrito por la Ley, delinquere. Este concepto se utilizó en la antigua Roma para contraponer el término de crimen y designar los delicta privata.⁵⁵

Acto culpable, contrario al derecho y sancionado por una pena.⁵⁶

El delito se conforma de tres categorías: la conducta- típica, antijurídica y culpable.⁵⁷

El delito es la conducta típica, antijurídica, culpable y punible, de acuerdo con el artículo 6 del Código Penal del Estado de México.

2.15 Documentos Apócrifos

Documento.- cualquier escrito público o privado que puede contener una obligación, un derecho, una constancia o una prueba, que tiene consecuencias de derecho.⁵⁸

Apócrifo.- documento falso. Escrito alterado gravemente, de tal modo que resulta inauténtico.⁵⁹

La falsificación de documentos es el proceso a través del cual una o varias personas alteran y/o transforman la información original que poseía un documento de cualquier índole. La falsificación puede ser material como también ideológica, en esta última podemos encontrarnos con un documento cuyo soporte corresponde a la fórmula

⁵⁵ Barba Álvarez Rogelio, Derecho penal Vs Criminología,[en línea], México, Letras Jurídicas, 2005,[citado 30/09/15], Revista Jurídica (Núm. 1), Formato pdf, Disponible en: file:///C:/Users/SEC-POSGRADO/Downloads/Criminologia%20Vs%20Derecho%20penal.pdf, ISSN'1870A2155.

⁵⁶Plascencia Villanueva, Raúl, Teoría del Delito,[en línea], México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1998,, [citado 01/10/2015, Serie G. ESTUDIOS DOCTRINALES, (Núm. 192), Formato htm, Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=44>, ISBN 968-36-6604-3.

⁵⁷ Díaz Aranda Enrique, Lecciones de Derecho Penal para el nuevo Sistema de Justicia en México, [en línea], México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014,[19/10/15], Serie Memorias (Núm. 12), Formato pdf, Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/8/3805/7.pdf>, ISBN 978-607-00-8679-3.

⁵⁸ Martínez Morales, Rafael, op. cit., nota 8, p.334.

⁵⁹ Ibídem, p.60.

virgen y por ende auténtica. Pero, sin embargo, sus datos y/o contenidos son fraudulentos.⁶⁰

Documentos apócrifos son todos aquellos que han sido modificados, que carecen de autenticidad y no son suscritos por las autoridades competentes.

2.16 Delitos Laborales

Los delitos laborales están circunscritos a la esfera del derecho del trabajo y a la lucha de clases que estimula las actividades entre el capital y el trabajo dentro del fenómeno de la producción.⁶¹

Dentro del derecho laboral se habla de derecho penal cuando los trabajadores cometen una falta grave que contenga consecuencias jurídicas, así pues dentro del derecho laboral burocrático encontramos algunos delitos como lo son; cuando un trabajador revela alguna información que no puede ser difundida, cuando los servidores públicos usurpan funciones públicas o profesiones, por esto considero.

Los delitos en los cuales puede incurrir el trabajador son:

- Usurpación de Funciones Públicas o de Profesiones
- Falsificación de Documentos

El trabajador deberá ser consciente de estos delitos, ya que no solo perderá su empleo, sino también parda estar sujeto a un proceso penal.

⁶⁰ Sualet, Pamela, Falsificación de Documentos, [en línea], Pericias Caligráficas, 2007, 21/07/07, [citado 21/10/15], disponible en: <http://www.periciascaligraficas.com/v2.0/resultados.php?contenidosID=310>.

⁶¹ Aspectos Penales del Derecho del Trabajo, [en línea], México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, [citado 20/10/15], formato pdf, Disponible en Internet: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/915/9.pdf>.

Capítulo 3.- Marco Jurídico del Derecho Burocrático

El objeto principal del presente capítulo, es conocer el marco jurídico del derecho burocrático, para poder así entender el cuerpo jurídico que lo integra, para ello es importante empezar por la Constitución.

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Art. 5º, 115, 116 y 123)

Nuestra Constitución es nuestro principal ordenamiento jurídico, ya que de ella emana nuestro sistema jurídico y cada ley deberá siempre observar lo dispuesto en esta.

El artículo 5º Constitucional nos establece que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo, siempre que estos sean lícitos. Solo por resolución judicial se podrá privar del trabajo. Queda prohibido obligar a prestar trabajos personales sin que estas reciban una retribución.

Respecto de los servidores públicos establece que: “sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Lo establecido en este precepto establece en general los derechos fundamentales de los trabajadores, así como las obligaciones y sanciones de los cuales pueden ser objetos.

En lo concerniente al derecho burocrático nuestra Constitución en su **artículo 115** establece: “Los estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, democrático, laico y popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa, el municipio libre.

VIII, “Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto en el Artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias.”

Artículo 116.-El poder público de los estados se dividirá, para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el legislativo en un solo individuo.

Los poderes de los Estados se organizarán conforme a la Constitución de cada uno de ellos. Concerniente a las relaciones de trabajo de los servidores públicos la fracción VI establece que: las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias.

Así también establece que cada Estado deberá contar con sus Tribunales de Justicia Administrativa encargados de dirimir controversias suscitadas entre la administración pública local, municipal y los particulares; imponer sanciones a los servidores públicos locales y municipales cuando cometa una falta administrativa grave.

Artículo 123.-existieron diferentes antecedentes antes de que pudiera nacer el reconocimiento de las relaciones laborales dentro de la Constitución. Dentro de lo Ley Federal del Trabajo de 1931 el artículo 2º, establecía que “las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan”.

Otra disposición que estableció las relaciones laborales de los servidores públicos y el Estado fue la creación del Estatuto de 1938, el cual respectivamente trataba las relaciones de trabajo de los empleados públicos.

Para el año de 1960 se adiciona el apartado B dentro de la Constitución, el cual establecerá como se regirán las relaciones entre las servidores públicos y el Estado.

Actualmente el artículo 123 en su apartado B establece en primer lugar:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales se regirán:

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

- I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;***
- II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;***
- III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;***
- IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de***

éstos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de esta Constitución y en la ley.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

- . A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;**

- VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;**

- VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;**

- VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;**

- . A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;**

- VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;**

- VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los**

aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social

regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

- XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.**

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

- XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agente del Ministerio Público, perito y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.**

Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio,

cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.

Las autoridades del orden federal, estatal, del Distrito Federal y municipal, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.

XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

A partir de esta adición del artículo 123 fueron grandes aportaciones para el derecho burocrático, donde se estableció que cada servidor público tendría derecho a un salario igual a la labor que desarrolle, tendrá derecho a un día de descanso a la semana en el cual el empleado podrá disfrutar de ese tiempo de recreación con los

integrantes de su familia, así como derecho a un periodo vacacional el cual tendrá que ser pagado íntegramente al servidor público.

En lo tocante a la seguridad social de los empleados, tendrán derecho a recibir asistencia médica, tanto para ellos como para sus dependientes económicos.

Cualquier empleado público podrá aspirar a un puesto mejor dentro de la administración pública, respecto a los conocimientos que este tenga, a esta figura se le da el nombre de escalafón. Se crearon Tribunales competentes para dirimir los problemas que surjan de estas relaciones laborales entre los servidores públicos y el Estado; es preciso mencionar que el artículo 123 hace cierta clasificación respecto a otros servidores públicos, que se regirán por sus propias leyes.

Finalmente se habla de los trabajadores de confianza, y menciona dicha ley que será ella la encargada de determinar quienes ocuparan estos puestos.

3.2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional.

Teniendo en cuenta el precepto señalado por nuestro máximo ordenamiento, se crea la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la ley mencionada sería reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional.

Fue publicada en el diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963, esta ley establecería las relaciones de trabajo entre los titulares de las dependencias e instituciones y los trabajadores de base que estén a su servicio.

El artículo 4º de la LFTSE, contempla una división de los trabajadores y los clasifica como, trabajadores de confianza y los de base. Los trabajadores de confianza son aquellos cuyo nombramiento requiere de la aprobación del Presidente de la República. En cambio los trabajadores de base son aquellos que no requieren nombramiento expreso del presidente de la república, estos trabajadores serán

inamovibles de su cargo siempre y cuando desempeñen sus funciones de acuerdo a lo establecido por la ley.

Este mismo artículo señala las obligaciones y derechos de los trabajadores y los titulares, los servidores públicos podrán desempeñar sus funciones a través de un nombramiento, el cual deberá estar expedido por la autoridad que tenga facultad para realizarlo.

También se contempla las causas por las cuales se podrá suspender el nombramiento de un trabajador, esto no significa que haya cesado la relación de trabajo. Ya que para poder suspender a un empleado público de sus funciones deberá existir una causa grave contemplada por la misma ley.

La autoridad competente para resolver de los conflictos suscitados por los sujetos a esta ley será el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a partir del artículo 118 se establece de que manera podrá recurrirse a iniciar un procedimiento ante esta autoridad, con el objeto de restablecer la paz en las relaciones de trabajo de los servidores públicos y el Estado.

3.3 Ley Federal del Trabajo

Es menester considerar la Ley del Trabajo, ya que es utilizada de manera supletoria dentro del derecho burocrático, dicho ordenamiento fue promulgado por primera vez el 18 de agosto de 1931, ley reglamentaria del artículo 123 apartado A. Por razón a las deficiencias dentro de la ley burocrática, la Ley Federal del Trabajo es aplicada supletoriamente.

El principal objetivo de esta ley es: “conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.”

Un importante precepto que contempla este cuerpo jurídico es el establecido en el artículo 3º que nos dice que el trabajo no es un artículo de comercio, si no que es un derecho y un deber social.

A través de los años esta ley a tratado de evolucionar al paso que lo hace la sociedad mexicana, tratando día con día fortalecer la protección a los derechos de los trabajadores.

3.4 Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y de los Organismos Coordinados y Descentralizados de carácter Estatal.

El estatuto que menciono en el titulo anterior, es el antecedente de nuestra ahora Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, quien fuera promulgado el 30 de agosto de 1939.

Dicho Estatuto fue creado con la intención de regular las relaciones de trabajo nacientes de los servidores públicos y el Estado. El artículo 3º reconoce la relación jurídica de trabajo que se encuentra establecida entre los trabajadores del Estado y de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, y los Municipios, representados por sus titulares respectivos.

El artículo 40 contempla un dato sumamente interesante respecto al objeto de este trabajo de investigación, este contempla las causas por las cuales puede terminar el nombramiento de los trabajadores y este establece cuando:

- I. Por renuncia o abandono del empleo;
- II. Por conclusión del término o de la obra para que fue extendido dicho nombramiento;
- III. Por muerte del trabajador;
- IV. Por incapacidad física o mental del trabajador;

V. Por resolución discrecional del Tribunal de Arbitraje, y en los casos siguientes:

- a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad y honradez en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos con sus Jefes o compañeros o contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;
- b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada;
- c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo;
- e) Por revelar asuntos secretos o reservados de los que tuviere conocimiento con motivo del trabajo;
- f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios, o de las personas que allí se encuentren;
- g) Por no obedecer, injustificadamente, las órdenes que reciba de sus superiores;
- h) Por concurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;
- l) Por falta comprobada de cumplimiento al contrato de trabajo o por prisión impuesta en sentencia ejecutoria.

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

El mencionado artículo me es de gran importancia ya que desde ese momento demarcaba las sanciones por las cuales se podría dar terminación a la relación de trabajo y creo importante que debería realizarse la reforma propuesta en ese trabajo de investigación, para así poder lograr el equilibrio entre los trabajadores públicos y el Estado y lograr rescatar cada lucha realizada a través de la historia de nuestro país para formar relaciones de trabajo armoniosas., siempre rescatando los principios de la justicia.

3.5 Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.

La Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre los poderes del Estado, Municipios y sus servidores públicos. Los sujetos a esta ley serán los trabajadores que están al servicio del Estado y las instituciones públicas.

Cabe mencionar que nuestro interés especialmente en los servidores públicos al servicio de la docencia, nace dentro de nuestro caso práctico, objeto de este tema de tesis.

Al respecto de los docentes, esta Ley dentro del título segundo nos menciona los Integrantes del Sistema Educativo Estatal y son aquellos servidores públicos docentes que prestan sus servicios a este sistema; es decir regulara las relaciones laborales entre la Secretaría de Educación y los docentes.

Para poder ingresar al servicio público entre otros requisitos, resaltamos el contemplado en el artículo 47 de esta Ley, en su fracción nueve; acreditar por medio de los exámenes los conocimientos y aptitudes necesarios para el desempeño del puesto.

Los docentes, estarán obligados a asistir a la capacitación, con la finalidad de poder elevar sus conocimientos, aptitudes y habilidades para poder subir de categoría.; y así poder lograr una educación de calidad.

Otras obligaciones que debe cumplir el docente en el desempeño de sus funciones son las contempladas en el artículo 88, en sus fracciones: II. Cumplir con las normas y procedimientos de trabajo; IV. Observar buena conducta dentro del servicio, V. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a las instrucciones de sus superiores jerárquicos y a lo dispuesto por las leyes y reglamentos respectivos y IX. Participar en las actividades de capacitación y adiestramiento para mejorar su preparación y eficiencia.

Las causas de rescisión de la relación laboral, están contempladas dentro del artículo 93, consta de veinte fracciones:

La primera fracción contempla; que el servidor público que engañe con documentación o referencias falsas que con ellas se atribuya capacidades, aptitudes o grados académicos de los cuales carece, podrá rescindir a este. Lo cual después de los 30 días naturales de conocido este hecho dejara de tener efecto.

Segunda, el Servidor Publico; que tenga más de una plaza asignada dentro de la misma institución o dependencia, a excepción de lo que la ley señala, así como cobrar un sueldo sin que esté desempeñe las funciones.

Tercera , cuando el trabajador incurra en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas o malos tratos en contra de superiores o hacia sus compañeros, dentro y fuera de las horas de su jornada, siempre y cuando sea en defensa propia.

Cuarta, cuando el trabajador acumule cuatro o más faltas de asistencia a sus labores, sin que exista una causa justificada en un periodo de treinta días.

Quinta, cuando el trabajador abandone sus labores sin que exista una autorización o una razón justificada.

Sexta, cuando cause daños con toda premeditación a edificios, obras, equipo, maquinaria, instrumentos o demás materiales que sean utilizados dentro de la relación de trabajo , así como sustraerlos del área laboral.

Séptima, cuando cometa actos inmorales durante su jornada laboral.

Octava, que el trabajador revele asuntos que para la empresa sean considerados confidenciales o reservados, de los cuales el trabajados tiene conocimiento por la naturaleza de su trabajo.

Novena, cuando el trabajador por imprudencia o negligencia, ponga en peligro la seguridad del área de trabajo en donde presta sus servicios o a las personas que se encuentren ahí.

Décima, que el trabajador sin justificación alguna desobedezca las órdenes que su superior le dicte, a razón de la relación de trabajo que desempeñe.

Decimoprimera, cuando el trabajador concurra al trabajo en estado de embriaguez, o haya consumido algún narcótico o droga enervante, siempre y cuando no exista para este último caso una prescripción médica, ésta deberá ser presentada al superior jerárquico antes de las labores.

Decimosegunda, que el trabajador porte armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, siempre y cuando la naturaleza del trabajo así lo exija.

Decimotercera, cuando suspendan labores sin que exista una debida autorización.

Decimocuarto, que el trabajador reiteradamente incumpla las condiciones generales de trabajo que conlleven a faltas graves, dentro de la institución pública o dependencia.

Decimoquinta, el trabajador que sea condenado a prisión, cuando una sentencia ejecutoriada le impida el desarrollo de la relación de trabajo.

Decimosexta, cuando se haga uso de credenciales con las que se identifican los trabajadores, sin que exista autorización de la autoridad.

Decimoséptima, cuando el trabajador sustraiga las tarjetas, listas de puntualidad y asistencia del lugar en donde están establecidas, así como registrar su asistencia con un gafete, credencial o gafete el cual no le pertenezca.

Decimooctava, las causales semejantes a las fracciones anteriores, que sean en igual manera graves, en cuanto al trabajo desempeñado.

Decimonovena, que el trabajador incurra en actos de violencia labora, en el caso de discriminación, acoso u hostigamiento sexual.

Vigésima, cuando no se cumplan los requisitos que la ley y los reglamentos exige para poder prestar el servicio, cuando puedan atribuírsele al trabajador, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, y hasta por dos meses.

En cuanto a los servidores públicos docentes las siguientes fracciones serán causa de rescisión de la relación de trabajo:

Primera, cuando incumplan con los procesos para las evaluaciones, que servirán para el ingreso, la promoción, su permanencia o con el reconocimiento de los docentes, tal y como lo indica la Ley General del Servicio Profesional Docente.

Segunda, el docente que no realice la evaluación obligatoria por la Ley General del Servicio Docente, y no cumpla con el periodo de inducción al servicio.

Tercera, cuando el docente no preste sus servicios como docente donde se encuentra adscrito o cambie de adscripción, sin que exista una autorización de la autoridad correspondiente.

Cuarta, que el docente preste su servicio sin que este tenga los requisitos y haya realizado los procesos de ingreso tal y como lo establece la Ley General del Servicio Profesional Docente.

Quinta, por no realizar los procesos de evaluación.

Sexta, cuando el docente no atienda los programas de regularización, para efectos de su formación continua, la capacitación así como la actualización docente.

Séptima, el docente que no obtenga los resultados establecidos de conformidad con la Ley General del Servicio Profesional Docente.

El sistema de profesionalización de los servidores públicos generales, en su artículo 99, de la misma ley, confiere a cada una de las instituciones públicas un sistema de profesionalización con la finalidad de permitir que los aspirantes al ingreso del servicio estén calificados, para así garantizar la estabilidad de las relaciones laborales de los servidores públicos.

La autoridad competente para conocer de los conflictos laborales suscitados entre los servidores públicos y Estado, será el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

El Tribunal es competente para:

Conocer y resolver, en conciliación y arbitraje, de los conflictos individuales que se susciten entre las instituciones públicas, dependencias, organismos descentralizados, fideicomisos de carácter Estatal y Municipal y organismos autónomos que sus leyes de creación así lo determinen y sus servidores públicos que no conozcan las Salas;

Conocer y resolver, en conciliación y arbitraje, los conflictos colectivos que surjan entre las instituciones públicas o dependencias y las organizaciones sindicales;

Conceder el registro de los sindicatos y, en su caso, dictar la cancelación de los mismos;

Conocer y resolver, en conciliación y arbitraje, de los conflictos internos de los sindicatos y de los intersindicales;

Efectuar el registro de las condiciones generales de trabajo, de los estatutos de los sindicatos, así como de aquellos otros documentos que por su naturaleza deban obrar en los registros del Tribunal; y

Llevar los procedimientos para la determinación de dependencia económica de los familiares de los servidores públicos;

Dictar la resolución que ordene la suspensión temporal de su cargo de un servidor público en términos de lo dispuesto por el artículo 209 y 253 de esta ley; y

Conocer de cualquier otro asunto relativo, derivado o directamente vinculado con las relaciones de trabajo.

3.6 Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México

Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, es la encargada de organizar y del funcionamiento de la administración pública central y paraestatal del Estado.

El artículo 3° nos menciona que el Poder Ejecutivo se auxiliara de dependencias, organismos y entidades para tratar los asuntos que le competen. Este despacho de asuntos se hará a través de las dependencias que crea el Ejecutivo y están establecidas en el artículo 19. A nosotros nos compete saber de qué se encargara la Secretaría del Trabajo así como de la Secretaria de Educación.

La Secretaria del Trabajo es el órgano encargado de ejercer las atribuciones que en materia de trabajo corresponden al Ejecutivo del Estado.

A esta Secretaría le corresponden entre otros asuntos de; se encargará de vigilar el cumplimiento a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Así también imponer las sanciones que la Ley Federal del Trabajo establece, cuando los trabajadores incurran en una de ellas.

El promover y apoyar el incremento de la calidad, productividad del trabajo realizado. Respecto a la Secretaría de Educación menciona que será el órgano encargado de fijar y ejecutar la política educativa, en la Entidad.

La idea central respecto a los asuntos de los cuales conocerá la Secretaría es el contemplado en la fracción XVIII, el cual nos menciona que será la encargada de mantener al corriente el escalafón del magisterio, así como la creación de estímulos y recompensas a la labor docente.

Efectivamente, de acuerdo a esa idea, creemos necesario que cada profesional educativo que desempeñe la labor de la docencia, tenga las capacidades bastas para desarrollar esa función que esas capacidades no solo se demuestren con un título profesional, sino a través de evaluar sus conocimientos.

Consecuentemente a cada uno de estas competencias de las dependencias del Poder Ejecutivo, se crean los Tribunales Administrativos, estos se encargaran de dirimir los conflictos que se presenten en las relaciones laborales entre el Estado y sus Trabajadores.

Estos serán:

- Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje o Salas
- Junta Local de Conciliación y Arbitraje
- Tribunal de lo Contencioso Administrativo

Cada uno de los Tribunales Administrativos se regirá por la Legislación correspondiente.

3.7 Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios

En cuanto a esta Ley, se crea con la finalidad de poder reglamentar las responsabilidades de las cuales estarán sujetos los servidores al servicio del Estado, así como las personas que deberán sujetarse a este ordenamiento.

Estas personas serán; todas aquellas que desempeñen su empleo, cargo o comisión dentro de la administración Pública Estatal o Municipal. Las personas competentes para aplicar este ordenamiento serán:

- La Legislatura del Estado;
- El Consejo de la Judicatura del Estado;
- El Consejo de la Justicia Administrativa.
- La Secretaría de la Contraloría.

- Las demás dependencias del Ejecutivo Estatal en el ámbito de sus atribuciones que les otorga este ordenamiento.
- Los ayuntamientos y los presidentes municipales, salvo las responsabilidades resarcitorias determinadas por el órgano superior de fiscalización del Estado de México.
- El Instituto Electoral del Estado de México;
- Los demás órganos que determinen las leyes.

El título tercero se refiera a las responsabilidades administrativas y los sujetos a estas serán los servidores públicos. Tienen la finalidad de salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad de cada una de las prestaciones de servicio público que se otorga.

Los servidores públicos estarán sujetos a obligaciones como cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión.

Mencionamos esta fracción, por considerarla, de acuerdo a nuestro tema como la más sobresaliente, ya que indica que el servicio que brinde cada uno de los trabajadores al servicio del Estado deberá cumplirse con la máxima diligencia y no podrá cometer ningún acto indebido dentro de su cargo. Sin embargo cuando una persona sustenta documentos falsos para atribuirse capacidades de los cuales carece, no se está cumpliendo con esta obligación.

La razón por la cual se crean las sanciones a las cuales se harán acreedores los servidores públicos que no cumplan con estas obligaciones. Estas pueden ser amonestaciones, hasta una suspensión, incluso una inhabilitación del servidor público.

Para poderse imponer estas sanciones existirá dentro de cada dependencia módulos de atención donde se podrá presentar la queja del servidor público que incurrió en una responsabilidad administrativa, esto dará inicio a un procedimiento disciplinario si así es el caso.

Desde nuestro punto de vista la Ley debería establecer específicamente la inhabilitación definitiva del servidor público cuando se ostente con documentación falsa para que con ellos se le atribuya, profesión o técnicas de las cuales carece.

3.8 Ley de Educación

Ahora bien hablare específicamente de los docentes porque es de ahí donde nació este problema y ahora lo analizamos, como lo es, un docente ostentándose con documentos apócrifos dentro de una Institución Educativa.

De acuerdo a eso encontré que la Ley de Educación, establece los términos en los cuales deberá ser impartida la educación.

Los siguientes artículos nos mencionan los valores y calidad con la que deberá impartir la educación.

Así pues el artículo 6 la Ley de Educación establece que la educación que imparta nuestro Estado deberá ser de calidad, para así garantizar el máximo aprendizaje a los educandos. El artículo 12 menciona que deberán realizarse las actividades que permitan lograr esa calidad dentro de la educación, por medio de los servicios educativos de manera amplia para así poder obtener una calidad educativa equitativa e igual para todos.

Así como lo menciona su artículo 13, la educación es un elemento fundamental donde se adquieren los primeros conocimientos para crear una cultura en los educandos y así formar mujeres y hombres con solidaridad social, dicha calidad deberá estar sustentado en valores.

El artículo 15 en su párrafo tercero menciona que el maestro, con el respaldo de las instituciones educativas, los padres de familia y la sociedad en general, será agente fundamental del proceso educativo y un profesional comprometido con la educación de calidad.

Así pues las autoridades educativas Estatales en conjunto con las autoridades Federales, diseñaran y aplicaran instrumentos por los cuales evalúen la calidad de la

educación a través del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, tal como lo menciona el artículo 25 en su fracción XIV de esta ley.

La calidad del sistema educativo corresponde a las autoridades educativas, a los docentes, padres de familia así como a cada uno de los sectores que conforman a nuestra sociedad, de acuerdo a lo establecido dentro de la Ley.

Al respecto de los docentes, la ley dentro de la sección tercera contempla al Servicio Profesional Docente, es el conjunto de actividades así como requisitos para el ingreso de los servidores públicos dentro del sector educación, su finalidad es garantizar que cada uno de estos servidores públicos los docentes, así como el personal que se desempeñe como directores o supervisores, cuenten con las capacidades suficientes para desempeñar su cargo.

La Ley de Educación también contempla la mejora de la práctica profesional, esta se lograra a través de una evaluación interna, esta deberá ser continuamente, para que de esta manera se mejore la práctica profesional de los docentes y de esta forma el progreso de la escuela.

Para el ingreso al servicio profesional docente a la educación básica y media superior, se llevara a cabo mediante concursos de oposición, con la finalidad de garantizar la idoneidad y capacidades de los docentes.

Las obligaciones a las que estarán sujetos quienes estén dentro del servicio profesional docente serán, principalmente cumplir con la evaluación, teniendo como derecho recibir capacitación continua.

Finalmente respecto a esta ley el artículo 47 establece que: el maestro es promotor, coordinador y agente directo del proceso educativo. Deben proporcionársele los medios que le permitan realizar eficazmente su labor y que contribuyan a su constante perfeccionamiento.

Por lo tanto cada uno de los maestros deberá contar con los requisitos establecidos en la ley, así como acreditar la evaluación de la que son sujetos al pertenecer al servicio profesional docente, cada uno de estos requisitos deben cumplirse para poder lograr servicios educativos de calidad.

3.9 Código Penal del Estado de México

De acuerdo a mi tema de tesis y a nuestro caso en concreto, es de vital importancia mencionar que incluso la acción cometida por el servidor público que se desempeña como docente, incluso podría ser actor de un delito, según lo establecido dentro del Código Penal para el Estado de México.

Respecto de este punto, este ordenamiento nos menciona dentro de la exposición de motivos, que el derecho penal es aquella ciencia, que se encarga de sancionar la conducta cometida por los hombres, es por eso la importancia de estar en constante revisión para así poder asegurar la vigencia de los principios y la eficacia social, la observancia y la aplicación.

Dentro del artículo sexto de este código, expresa que el delito es la conducta típica antijurídica, culpable y punible.

El delito que nos compete es el establecido en el artículo 176, se trate del delito de usurpación de funciones públicas o de profesiones, este código clasifica a este delito como un delito grave. Se comete el delito cuando:

Primera, cuando sin ser funcionario público se atribuya ese carácter o realice función pública sin que tenga derecho.

Segunda, cuando se atribuye o acepta tener el carácter de profesionista o algún grado académico sin que exista documentos oficial, o cuando ejerza las funciones de una profesión sin autorización legal.

La pena que establece este delito es de uno a cuatro años de prisión y de treinta a doscientos cincuenta días de multa.

Cuando el delito es cometido por un servidor público del ámbito educativo, la pena que establece este delito se aumentara de una a dos terceras partes, así como la destitución e inhabilitación para que pueda volver a desempeñar empleo, cargo o comisión públicos.

Capítulo 4 Proceso Burocrático

4.1. ¿Qué es el Derecho?

Derecho, del latín *directum* el cual deriva de dirigiere (enderezar, dirigir, encaminar) a su vez de regere, rexi, rectud (“conducir”, guiar, conducir rectamente, bien).⁶²

Conjunto de normas imperativo - atributivas que en una cierta época y un país determinado la autoridad política declara obligatorias.⁶³

El derecho se presenta como un conjunto de normas elaboradas por los hombres, bajo el estímulo de determinadas necesidades sentidas en su vida social, y con el propósito de satisfacer esas necesidades en su existencia colectiva, de acuerdo con unos específicos valores (justicia, dignidad de la persona humana, autonomía y libertad individuales, igualdad, bienestar social, seguridad).⁶⁴

Para mí el Derecho es el respeto mismo y hacia los demás de nuestro bienestar, que la ley contempla en sus diferentes ordenamientos jurídicos, para así lograr el bien común de la sociedad, a través si es necesario de la coerción, para poder lograr que se cumpla este objetivo.

4.2 Teorías que se han formulado acerca del Derecho Burocrático.

Miguel Acosta Romero, menciona que existen tres teorías sobre la naturaleza jurídica del Derecho Burocrático, cabe recordar que este derecho regula las relaciones laborales que se crean entre los servidores públicos y el Estado.

A través del tiempo han existido diferentes puntos de vista respecto del derecho burocrático, creando diversas discrepancias doctrinarias, al querer definir al derecho burocrático como una rama del derecho del trabajo, derecho administrativo o civil, incluso poder declararlo como una rama autónoma.

⁶² “Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas”, México: Porrúa, 2000, p.924.

⁶³ García Maynez Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. México, Porrúa, Ed. 63ª, 2011, p. 37.

⁶⁴ Recanses Siches, Luis. Introducción al Estudio del Derecho, México, Porrúa, Ed. 13ª, 2000, p.40.

4.2.1 Teoría del Derecho del Trabajo

Algunos lo consideran como parte del derecho laboral, ya que se desprende del artículo 123 dentro de su apartado B, debido a que este artículo va a regir los aspectos laborales.

Mario de la Cueva menciona que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que este sea el acto que le de origen.

Así pues el derecho burocrático define a la relación de trabajo como; La relación de trabajo entre las instituciones públicas y sus servidores públicos se entiende establecida mediante nombramiento, formato único de movimiento de personal, contrato o por cualquier otro acto que tenga como consecuencia la prestación personal subordinada del servicio y la percepción de un sueldo.

Ambas definiciones contemplan algunos elementos comunes que integran la relación laboral, por eso que se crea esta teoría sobre que el derecho burocrático pertenece al derecho laboral.

Sin embargo Miguel Acosta Romero, menciona que el derecho burocrático no busca el equilibrio dentro de la producción de una empresa y que tampoco existe una lucha de clases como lo es puramente el derecho del trabajo ordinario.

Es por ello que no se puede considerar al derecho burocrático como una rama del derecho laboral.

4.2.2 Teoría del Derecho Administrativo

Mario de la Cueva respecto de la teoría del derecho burocrático, menciona que para el siglo XIX los civilistas entregaron al derecho administrativo la relación del Estado con sus trabajadores.

En primer lugar desaparecía casi totalmente la voluntad del trabajador, el Estado exigía una subordinación a través de los nombramientos. Era como una entrega del

empleado al servicio; con lo cual se denotaba la renuncia a los principios y garantías establecidas por el derecho laboral.

Es importante hacer mención de la definición de derecho administrativo y dice que: “es el conjunto de normas de derecho que regulan la organización, estructura y actividad de la parte del Estado, que se identifica con la administración pública o Poder Ejecutivo, sus relaciones con otros órganos del Estado, con otros entes públicos y con los particulares.

Los que asimilan al derecho burocrático como una rama del derecho administrativo, lo consideran así por contener diversos aspectos puramente administrativos, como lo son conceptos contenidos dentro del derecho burocrático:

- Administración pública.- Actividad funcional de ciertos órganos del Estado que se encuentran en relación con el poder administrador.
- Burocracia.- Forma parte de la administración pública. Es un ejército de particulares que realiza actividades del Estado.
- Función pública.- Realización material de las funciones de los servidores públicos al servicio del Estado.
- Servicio público.- Empresa dirigida por la administración destinada a satisfacer intereses colectivos.

Son estos conceptos que hacen pensar a los diferentes tratadistas del derecho burocrático, que consideran al derecho burocrático como una rama del derecho administrativo.

4.2.3 Teoría del Derecho Autónomo

Héctor Fix Zamudio,“ podemos considerar que el derecho burocrático está integrado por un conjunto bastante complejo de disposiciones, que pertenecen a tres sectores, es decir, administrativo, laboral y de seguridad social y por ello hemos sostenido que debe considerarse como una disciplina autónoma.⁶⁵

⁶⁵Morales Paulin, Carlos A., op. cit, nota 13, p. 101-102.

Así también, Miguel Acosta Romero considera que el derecho que regula las relaciones del Estado y sus trabajadores debe constituir una rama autónoma, ya que su objeto, finalidad y metodología, deben ser propios, como ya lo mencionamos en este derecho no existe una lucha de clases, domina la actividad del Estado en vista del bien común.⁶⁶

De esta manera, el derecho burocrático al ser una rama autónoma debería estudiar, analizar, visualizar e interpretar todos los cuerpos legales que le son propios.

Finalmente respecto de las diferentes teorías alrededor del derecho burocrático y tomando en cuenta los criterios de cada uno de los tratadistas de estas teorías, considero que el derecho burocrático, efectivamente debería ser una rama autónoma, considerando desde luego la establecido en la Constitución, debemos referirnos a esta rama simplemente “Derecho Burocrático”, el cual tendrá su propia legislación para la regulación de dicho derecho.

4.3 Derecho Burocrático

Conjunto de disposiciones legales encargadas de regular la relación laboral del Estado con sus empleados.⁶⁷

Entendemos al Derecho Burocrático como aquella disciplina o rama del Derecho Social que tiene por objeto regular los derechos y obligaciones recíprocos entre el Estado y sus servidores, que establece, además, las bases de justicia que tiendan a equilibrar el disfrute de las garantías sociales por parte de los servidores públicos, con el ejercicio y cumplimiento de las funciones, tareas y compromisos que corresponde cumplir al Estado, como representante general de la sociedad.⁶⁸

⁶⁶Acosta Romero, Miguel, op cit, nota 5, p. 31- 37.

⁶⁷Morales Paulin Carlos A., op. cit, nota 13 p 107.

⁶⁸Acosta Romero Miguel, Derecho Burocrático Mexicano, México, Porrúa, 2002, p.50.

4.3.1 Conceptos Fundamentales

4.3.1.1 Relación Laboral

Es la relación de trabajo que se da entre una persona que prestara el servicio (trabajador) quien será el subordinado, a un patrón (Estado), recibiendo el trabajador una retribución económica por los servicios otorgados.

4.3.1.2 Condiciones Generales de Trabajo

Las condiciones generales de trabajo son aquellas prestaciones de las cuales tiene total derecho obtener el trabajador, que surgen de una relación de trabajo y son están contempladas dentro de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.

“... en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la ley laboral burocrática, ya que son irrenunciables los derechos laborales burocráticos, por lo que en ningún caso el cambio de funcionarios de una dependencia podrá afectar los derechos de sus trabajadores.⁶⁹”

El artículo 54 de la ley antes mencionada, establece las siguientes condiciones generales de trabajo:

- Se establecerá la jornada de trabajo que deberá cumplir el servidor público.
- La calidad del trabajo
- Las retribuciones de los trabajadores
- Sus licencias, descansos así como las vacaciones
- La compatibilidad de sus horarios y funciones
- Las disposiciones que se deban aplicar para la prevención de los riesgos de trabajo
- Como deben presentarse las servidores públicos cuando se le deban realizarse exámenes médicos
- Las labores insalubres y peligrosas de las que quedan excluidos los menores de edad y las servidoras publicas embarazadas

⁶⁹ Bolaños Linares, Rigel, Derecho Laboral Burocrático, Porrúa, 2003, p.34.

- Así como las que se crean convenientes para poder lograr una seguridad y eficacia del trabajo.

4.4 Obligaciones de los Trabajadores

Los trabajadores según el artículo 88 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios tendrán por obligación:

- Deberán tomar protesta de ley, cuando tomen posesión de su cargo;
- Cumplir con las normas y los procedimientos del trabajo;
- Asistir puntualmente a sus labores así como no faltar a sus labores sin causa justificada o sin permiso;
- Los servidores públicos deberán conducirse con buena conducta dentro del servicio;
- Desempeñar con intensidad, cuidado y esmero sus labores, siempre rigiéndose por lo dispuesto a las leyes y a las instrucciones de sus superiores;
- Cumplir con las obligaciones establecidas dentro de las condiciones generales de trabajo establecidas;
- No divulgar los asuntos que sean de su conocimiento, por la naturaleza del trabajo;
- Evitar que se ejecute actos que pongan en peligro su seguridad, así como la de sus compañeros de trabajo, así también de las instalaciones donde se desempeñe su trabajo;
- Participar en la capacitación y adiestramiento para la mejoría de su preparación y eficiencia;
- El buen manejo de los documentos, correspondencia, valores y efectos que se le confíen por la naturaleza de sus labores, así como no sustraerlos del lugar de trabajo;
- Conservar en buen estado el equipo, mobiliario que se le proporcionen para poder desempeñar sus funciones y no podrán ser utilizados para otro fin, ni sustráelos del área de trabajo;

- Conducirse con respeto y atención a sus superiores, así como a sus iguales y subalternos así como a la población en general;
- Solo podrá el servidor público realizar actividades propias del servicio que se le ha encomendado;
- Deberán atender las disposiciones referentes a la prevención de riesgos de trabajo;
- Cuando sea el caso, deberán hacerse la manifestación de bienes, de acuerdo a lo que establece la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios; y
- Todas las demás que ordenen los ordenamientos legales aplicables.

4.5 Causas de Rescisión de la Relación de Trabajo

Cometer alguna falta en el desempeño de sus labores por parte del trabajador, será motivo para poder terminar con la relación de trabajo.

Dichas causales se encuentran previstas en el artículo 93 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.

De acuerdo al artículo mencionado en el párrafo anterior, cuando el servidor público incurra en una causal de rescisión, la institución pública tiene la obligación de dar aviso por escrito de manera personal al empleado, dicho aviso deberá contener la fecha y la o las causas en las cuales incurrió.

Para el caso en que el servidor público se niegue en recibirlo, la institución pública o la dependencia, dentro de los cinco días hábiles en que ocurrió la rescisión deberá dar aviso al Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje o a la Sala, proporcionando el domicilio que se tenga registrado, para que le pueda ser notificado.

Se considerara despido injustificado la simple falta del aviso, al servidor público, al Tribunal o la Sala.

4.6 Proceso Burocrático

El proceso burocrático, tiene su origen cuando las condiciones generales de trabajo, del servidor público, en las cuales nació la relación laboral, se ven transgredidas.

Dicho proceso se inicia con la presentación del escrito de demanda, ante la autoridad competente, para nuestro caso conocerá el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

4.6.1 Definición de Proceso

Cipriano Gómez Lara define al proceso como un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo.⁷⁰

4.6.1.2 Derecho Procesal Burocrático

Por derecho procesal burocrático se comprende a la rama del derecho procesal encargada de solucionar o dirimir los conflictos laborales entre el Patrón-Estado y sus trabajadores, que por la vía del ejercicio de la acción conozca el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, para nuestro caso, Litis que desahogado el proceso se revolverá mediante el laudo que emita dicho órgano jurisdiccional.⁷¹

Luego entonces a nuestro entender el derecho procesal burocrático es aquel conjunto de normas que regulan la actividad del Estado a través del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje encargado de resolver conflictos entre el Estado y sus trabajadores emitiendo el derecho aplicable al caso concreto.

Acción, del latín **actio**, movimiento, actividad, acusación.⁷²

⁷⁰ Gómez Lara, Cipriano, Teoría General del Proceso, 8ª, México, Porrúa, 1994, p.132.

⁷¹ Bolaños Linares, Rigel, Op.cit., nota 3, p.61.

⁷² "Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas", op. cit. nota 1, p. 31.

Como lo dice nuestra definición, el proceso es la vía del ejercicio de una ACCIÓN que la autoridad competente resolverá; la acción es definida como el poder que la ley otorga a toda persona, para poder reclamar de la autoridad la solución al conflicto que jurídicamente es sujeto.

Dentro del proceso podrá haber lugar a los incidentes, estos son aquellos que interrumpen, o suspenden algún punto de controversia dentro de un juicio y podrán ser interpuestos de previo y especial pronunciamiento, hasta antes de que se dicte el laudo.

Incidente, del latín ***incidere***, que significa sobrevivir, interrumpir, producirse. Procesalmente, los incidentes son procedimientos que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo relacionadas inmediata y directamente con el asunto principal.⁷³

El artículo 216 de la ley laboral burocrática dicta los incidentes que podrán interponer las partes dentro del proceso.

En primer lugar, establece el incidente de nulidad, procede cuando una notificación no se practica de acuerdo a lo que establece la ley.

Cuando la autoridad ante la cual se promovió un asunto no tiene las facultades para conocer del mismo, dará lugar al incidente de competencia.

Para el caso del incidente de personalidad, éste se promueve cuando la persona que comparece en juicio no reúne los requisitos que la autoridad laboral establece.

El incidente de acumulación como lo establece la ley laboral burocrática dentro de su artículo 218 procederá cuando:

- Procesos promovidos por un mismo actor en contra del mismo demandado, incluso las mismas prestaciones.
- Cuando sean los mismos actores, pero diferentes prestaciones, pero son derivadas de una misma acción.

⁷³Ibídem, p. 1665.

- Varios actores contra el mismo demandado, cuando el conflicto tiene el mismo hecho controvertido de la relación de trabajo.

Cuando se promueva un incidente de nulidad, competencia, acumulación y excusa, 24 horas siguientes al incidente se señalará fecha y hora para una audiencia incidental, tendrá lugar 10 días hábiles en la que se tendrá que resolver.

4.6.1.3 Naturaleza Jurídica del Derecho Procesal Burocrático

La naturaleza jurídica del derecho procesal burocrático, se encuentra consagrada en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 apartado B.

Las leyes que regirán al proceso laboral burocrático serán la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios así como la Ley Federal del Trabajo supletoriamente.

4.7 Principios Procesales

Dentro de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, se establecen los principios por los cuales se regirá el proceso laboral burocrático, en el artículo 191 BIS:

- Oralidad: Se refiere a que toda actuación se debe hacer de forma oral, pública y en audiencias.
- Gratuidad: Los servicios que se otorgan son gratuitos.
- Inmediación: La autoridad garantizará la realización de actuaciones de forma personal y directa.
- Concentración: En todo proceso se deberán evitar la suspensión de las actuaciones, para así poder realizar la mayor de ellas en un solo momento.

4.8 Definición de Capacidad y Personalidad

La capacidad procesal, es la capacidad para comparecer como parte, válidamente, en juicio.⁷⁴

La personalidad jurídica indica la aptitud para adquirir y conservar derechos y para asumir obligaciones jurídicas.⁷⁵

4.9 Partes del Proceso

Para Víctor Fairén Guillén, las partes son los elementos personales sustentadores por sí mismos, o en nombre de otro, del conflicto sometido al juez.⁷⁶

Según Rigel Bolaños Linares, las partes que intervienen directamente en el proceso laboral burocrático son la actora o demandante, la demandada y el órgano jurisdiccional del conocimiento.⁷⁷

Las partes son todos aquellos sujetos que tienen interés jurídico dentro del proceso.

Dentro de un proceso laboral burocrático las partes son:

Actora- Trabajador

Demandada: Patrón- Estado

Órgano Jurisdiccional- Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje

⁷⁴ Fairén Guillén, Víctor, Tema X Las partes, [en línea], Instituto de Investigaciones Jurídicas, [citado 29/03/2016], formato pdf, disponible en Internet: biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/965/14.pdf

⁷⁵ Flores García, Fernando, Algunas consideraciones sobre la persona jurídica, [en línea], Instituto de Investigaciones Jurídicas, [citado 29/03/16], formato pdf, disponible en Internet: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/25/dtr/dtr12.pdf>

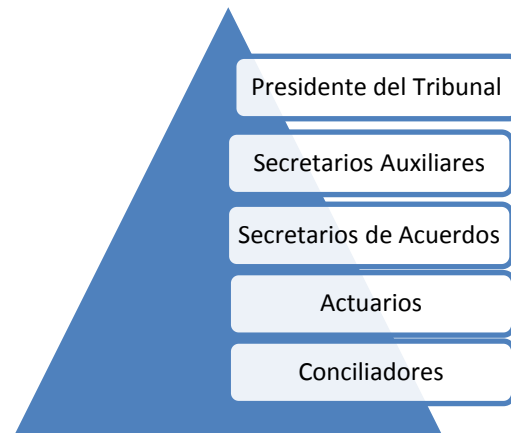
⁷⁶ Fairén Guillén, Víctor, Op. cit., nota 9, p.290.

⁷⁷ Bolaños Linares, Rigel, Op.cit., nota 3, p.61-62.

4.10 Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje

Según el artículo 184 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, dice que el Tribunal es un órgano autónomo dotado de jurisdicción, que va a conocer y a resolver los conflictos laborales que se presenten entre los sujetos que establece esta ley.

Personal jurídico del Tribunal:



4.11 Concepto de Jurisdicción y Competencia

Jurisdicción es el ámbito territorial del que goza la autoridad, para poder conocer de los conflictos que de él demanden.

La competencia es, nada más, un conjunto de atribuciones y, por lo mismo, agrega, no pasa de ser el haz de facultades heterónomamente fijadas por la ley para el ejercicio de una función pública; concepto que resulta incluyente de las facultades de cualquier órgano de gobierno, con independencia de su adscripción a un determinado poder del Estado, sea este legislativo, ejecutivo o judicial.⁷⁸

La ley laboral burocrática nos menciona en su artículo 201 un tipo de competencia, está es la competencia declinatoria cuando el Tribunal no sea competente para conocer de cierto asunto se deberá promover en la primera etapa del procedimiento.

⁷⁸Armita Calderón, Gonzalo M. Teoría General del Proceso, México, Porrúa, 2008, p. 60.

Si, en cambio cuando exista una excepción por la competencia no quedará exenta la parte demandada de dar contestación a la demanda, ya que al no dar contestación el Tribunal si es el caso y se declara competente se tendrá por confesada esta demanda.

Todos los actos que se hayan realizado en el Tribunal, o sala que haya sido declarada incompetente serán nulos, no así con él con la admisión de la demanda.

Dicho Tribunal será competente para conocer y resolver de:

- De los conflictos individuales que se susciten entre las instituciones públicas, dependencias, organismos descentralizados, fideicomisos de carácter Estatal y Municipal y organismos autónomos que sus leyes de creación así lo determinen y sus servidores públicos que no conozcan las Salas;
- En conciliación y arbitraje, los conflictos colectivos que surjan entre las instituciones públicas o dependencias y las organizaciones sindicales;
- Conceder el registro de los sindicatos y, en su caso, dictar la cancelación de los mismos;
- En conciliación y arbitraje, de los conflictos internos de los sindicatos y de los intersindicales;
- Efectuar el registro de las condiciones generales de trabajo, de los estatutos de los sindicatos, así como de aquellos otros documentos que por su naturaleza deban obrar en los registros del Tribunal; y
- Llevar los procedimientos para la determinación de dependencia económica de los familiares de los servidores públicos;
- Dictar la resolución que ordene la suspensión temporal de su cargo de un servidor público en términos de lo dispuesto por el artículo 209 y 253 de esta ley; y
- Conocer de cualquier otro asunto relativo, derivado o directamente vinculado con las relaciones de trabajo.

4.12 Términos Procesales

Es aquel tiempo que se las concede a cada una de las partes para poder desahogar o de cumplir un acto o diligencia de carácter judicial.

La ley laboral burocrática nos establece que los términos comenzaran a correr al día siguiente en que surta efectos la notificación, se contará completo el día que venciére.

4.13 Medios de Comunicación Procesal

Los medios de comunicación procesal es la manera que tiene una autoridad de dar a conocer información respecto de un asunto o de hacer peticiones a las partes para que den contestación a dicha petición en un cierto lapso de tiempo.

En materia laboral burocrática la ley nos establece en su artículo 211 que las notificaciones tendrán efecto el día en que hayan sido practicadas.

Cada una de las partes para el caso de la presentación de demanda y para aquellos que deban dar contestación a dicha demanda, deberán señalar un domicilio dentro de la residencia del Tribunal o Sala, también se podrá otorgar un correo electrónico, para poder recibir las notificaciones, si no se hiciere de esta forma las notificaciones se harán por estrados o por el boletín laboral.

Las notificaciones personales se harán en los casos siguientes:

- El emplazamiento a juicio, la reconvención;
- El auto de radicación del juicio;
- Cuando el Tribunal o la Sala se declare incompetente;
- El auto de recepción de la sentencia de amparo;
- Cuando exista la resolución en donde se ordene la reanudación de un procedimiento;
- El auto para absolver posiciones;
- La resolución que deban conocer los terceros extraños a juicio;
- El laudo;

- Cuando se trate del auto de reinstalación de un servidor público;
- El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;
- Cuando se trate de un acuerdo para que el actor aclare su demanda;
- La medida disciplinaria y de apremio cuando se trate de arresto;
- Cuando se trate de la suspensión temporal de algún servidor;
- Cuando se trate de asuntos urgentes.

Para poder entablar un juicio, en nuestro caso ante una autoridad laboral, debemos tomar en cuenta en primer lugar, que alguna de las condiciones generales de trabajo que se pactaron por parte del patrón y en acuerdo por el trabajador, hayan sido transgredidas.

Debemos tomar en cuenta que la ley nos establece términos dentro de los cuales poder ejercitar determinadas acciones para reclamar las reposiciones de las condiciones afectadas.

Es por eso que creo importante conocer el concepto de prescripción así como las acciones que la ley laboral burocrática nos establece, junto con su periodo para poder ejercitarlo.

4.14 Concepto de Prescripción

Según Rigel Bolaños, es el medio de adquirir bienes (positiva) o de liberarse de obligaciones (negativa) mediante el transcurso del tiempo y bajo las condiciones establecidas al efecto por la ley correspondiente.⁷⁹

Para mí, es la pérdida de un derecho por el simple transcurso del tiempo.

Al respecto de la prescripción, la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, establecen las acciones que deriven de la ley, así como los actos que dan origen a la relación laboral y de los acuerdos establecidos dentro de las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año, que se contará a partir del día siguiente en que la obligación sea exigible, también existen excepciones a

⁷⁹ Bolaños Linares, Rigel, Op.cit., nota 3, p.68.

esta regla y la ley establece en su artículo 180, aquellas acciones que prescribirán en:

Prescribirán en un mes, las acciones para pedir la nulidad o que se modifique un nombramiento, a partir de la fecha de su vigencia o la alta del servidor público, cuando los servidores públicos quieran ejercitar el derecho a ocupar su puesto que por causa de un accidente o una enfermedad no pudieron desempeñarlo, este plazo contara a partir de la fecha en que el trabajador este apto para volver a desempeñarlo. En cuanto a la suspensión o el despido injustificado, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización correspondiente, contados a partir del día siguiente a la fecha en que se dio el despido o la suspensión.

Las acciones que prescribirán en dos meses, son; para poder rescindir la relación laboral de los servidores públicos cuando cometan una falta, se contará a partir del día siguiente a que el hecho ocurra o se tenga de su conocimiento, así como las acciones cometidas por los titulares de las dependencias o instituciones públicas, se contará el término a partir del día siguiente en que sean conocidas las causas.

De igual manera cuando deje de existir una plaza, y se pueda otorgar otra equivalente a la extinta, o el trabajador opte por su indemnización, también contara con dos meses para poder ejercer esta acción, a partir del día siguiente en que se informe.

Finalmente, prescribirán en dos meses la aplicación de las medidas disciplinarias en contra de los servidores públicos, desde que se conozcan las causas.

Las acciones que prescribirán en seis meses son: las de solicitar la ejecución de los laudos cuando se trate de un Tribunal o la Sala.

A manera de conclusión lo que respecta a la prescripción tenemos las acciones que prescribirán en dos años son: para reclamar las indemnizaciones cuando se trate de un riesgo de trabajo, los accidentes de personas que dependieron económicamente

de los servidores públicos fallecidos a causa de un riesgo de trabajo, para poder reclamar la indemnización.

El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes del Tribunal o la Sala, que lo turnará a la Sala Oral que le corresponda, el mismo día antes de que se concluyan las labores.

La demanda deberá ir acompañada de las pruebas con las que cuente el actor, así como los documentos con los que se acredite la personalidad del representante, para el caso de que el actor no pudiera concurrir personalmente.

Deberá ser formulada por escrito, firmada y se acompañarán de las copias necesarias a fin de que cada uno de los demandados obtenga el escrito de demanda.

El escrito de demanda deberá contener los siguientes datos:

- Nombre y domicilio del promovente;
- Nombre y domicilio del demandado o demandados
- Objeto de la demanda;
- Relación de los hechos;
- Documentos probatorios; o
- Indicación del lugar en que puedan obtenerse los que el actor no pudiese aportar directamente.

El Tribunal otorgará un plazo al actor para corregir la demanda si fuera el caso, de no ser así, quedara ratificada. Cuando se tratare de enderezar, aclarar o modificar, el Tribunal otorgará un plazo de 5 días.

Admitida la demanda, así como el escrito de pruebas, el Tribunal correrá traslado a la parte demandada y del escrito de pruebas; en un plazo no mayor de 5 días hábiles.

La parte demandada contará con 10 días para dar contestación a dicha demanda, éste término empezará a correr al día siguiente de hecho el emplazamiento. En caso

de no dar contestación la parte demandada, el Tribunal la tendrá por contestada en sentido afirmativo.

La contestación de la demanda contendrá aquellas excepciones a las acciones opuestas por la parte actora.

Excepciones; proviene de **ex y actio**, que se interpreta como “negación de la acción”.⁸⁰

Las excepciones son aquellas con las que el demandado tratara de repudiar lo que el actor establece en su escrito de demanda.

Cuando el Tribunal reciba la contestación, 3 días hábiles posteriores a esto, señalará fecha y hora dentro de un acuerdo, para llevar a cabo audiencia de conciliación, ofrecimiento y admisión de pruebas; esta audiencia tendrá verificativo 10 días hábiles posteriores de emitido el acuerdo.

Etapas del proceso:

- 1.1 Conciliación
- 1.2 Depuración Procesal
- 1.3 Ofrecimiento y Admisión de Pruebas

4.15 Conciliación

Referente a la conciliación, para nosotros es el arreglo del conflicto con la aceptación de ambas partes, con el objetivo de no llegar a juicio.

La autoridad laboral estará presente en las pláticas que se lleven a cabo dentro de la conciliación e invitarán a las partes a llegar a un acuerdo.

Para el caso de que las partes lleguen a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto y se procederá a la redacción de un convenio, donde se establece el

⁸⁰ Bermúdez Cisneros, Miguel., Derecho del Trabajo, México, OXFORD, 2014, p. 383.

acuerdo al que llegaron las partes, dicho convenio tendrá los mismos efectos que un laudo.

Cuando las partes no lleguen a un arreglo conciliatorio o no hubieren comparecido a la audiencia, se procederá a la etapa de depuración procesal y posteriormente a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas.

4.16 Depuración Procesal

Dentro de esta etapa se procederá al desahogo de las excepciones que tanto la parte actora como la demandada hayan opuesto.

Excepción proviene de *ex y actio*, que se interpreta como “negación de la acción”.

El artículo 233 A., establece que el Tribunal o la Sala, son los facultados para examinar las excepciones opuestas. Dentro de la fracción II, la autoridad tomando en cuenta las pruebas ofrecidas por las partes, de acuerdo a las excepciones perentorias determinará su procedencia o improcedencia.

Las excepciones perentorias son aquellas que cuestionan el fondo de la acción.

Cuando las partes no concurren a la etapa de depuración procesal, tendrán por perdido su derecho para ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho e intereses convenga de las excepciones perentorias que hayan sido opuestas.

Cerrada la etapa de depuración procesal, se continuará con la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

4.17 Ofrecimiento y Admisión de pruebas.

Respecto de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, la ley laboral burocrática establece, que deberán ir insertas las pruebas en las cuales cada una de las partes probará su dicho.

Así, el objeto principal de la prueba dentro del procedimiento laboral es la comprobación.

Los medios de prueba que sean admisibles deberán ser conforme a derecho y que no sean contrarios a la moral.

Para que las pruebas no sean desechadas deberán tener relación con la litis planteada.

Las pruebas deberán versar sobre los hechos controvertidos. Las partes podrán ofrecer pruebas siempre que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Después de concluido el ofrecimiento de pruebas, la autoridad determinará las pruebas admisibles y dentro del mismo acuerdo señalará día y hora para el desahogo de pruebas, dicha audiencia se llevará a cabo dentro de 15 días hábiles siguientes.

La ley laboral burocrática dentro de su artículo 219, contempla las siguientes pruebas:

- ✓ Confesional.- Versa sobre los hechos propios, a través de las posiciones que le sean formuladas, dichas posiciones deberán ser admitidas por la autoridad laboral. Las posiciones de que se trate la prueba confesional deberán hacerse de manera oral o escrita en el momento de la audiencia.

Durante el desahogo de la prueba, el asesor del absolvente no podrá permanecer en ese lugar.

Cuando los absolventes no concurren a absolver las posiciones se tendrán por confesados, siempre y cuando hayan sido procedentes y conforme a la ley.

En el supuesto en que el absolvente viva fuera del Estado de México, el Tribunal o la Sala girarán exhorto, así como enviar el pliego de posiciones dentro de un sobre cerrado, con las posiciones que la autoridad haya calificada de procedentes.

- ✓ Documental.- Consiste en todos los documentos aportados por las partes, como medios para probar lo dicho en el escrito de demanda, si se tratare del actor y como demandado dentro de la contestación.

Dichos documentos podrán ser públicos o privados, para el primer caso, los documentos públicos, serán todos aquellos formulados por funcionarios públicos investidos de fe pública, que expida en ejercicio de sus funciones. Estos documentos tendrán valor probatorio pleno.

Los documentos privados son aquellos que no son expedidos por autoridades investidos de fe pública, estos documentos carecen de valor probatorio pleno. Estos documentos podrán ser objetados por la otra parte y se deberán ofrecer medios de perfeccionamiento para su aprobación.

El artículo 220 K de la ley laboral burocrática establece los documentos que la Institución o la Dependencia deben obligatoriamente conservar y exhibir dentro del proceso y son:

- Contratos, Nombramientos o el Formato Único de Movimientos de Personal.
- Recibos del pago de salarios o los documentos que acrediten la remuneración.
- Los controles de asistencia.
- Los recibos de pago o los documentos que acrediten el pago de salarios, prima vacacional, aguinaldo y las demás prestaciones a la que tiene derecho el servidor público.

Finalmente respecto a la prueba documental, cuando se trate de documentos provenientes del extranjero, deberán estar debidamente legalizados por las autoridades competentes, así también acompañada de su traducción en el idioma español.

- ✓ Testimonial.- Consiste en la presentación de personas que presenciaron algún hecho objeto de la controversia del proceso. Para esta prueba en especial es de suma importancia conocer bien los datos de las personas que se pretenden presentar ante la autoridad, como lo son su nombre y dirección.

El artículo 220 M de la ley burocrática laboral, establece que sólo podrán ofrecerse 3 testigos por cada hecho controvertido.

Cuando no se puedan presentar directamente los testigos deberá darse aviso a la autoridad competente, así como la debida acreditación del motivo por el cual no pueden acudir.

Las normas para esta prueba según la ley laboral burocrática serán:

- La persona que ofrece a los testigos deberá de igual manera presentarlos ante la autoridad.
- Los testigos deberán identificarse con documento oficial que contenga fotografía.
- El interrogatorio de manera individual, en el orden por el cual fueron ofrecidos.
- La autoridad les hará el apercibimiento de las consecuencias en caso de declarar falsamente, se le tomaran sus generales y se procederá al interrogatorio.
- Las preguntas se harán de manera verbal, la autoridad se encargara de admitir las que versen sobre la litis.

El artículo 220 Ñ, de la ley burocrática, establece que un solo testigo podrá formar convicción, cuando; fue el único que se percató de los hechos, cuando no haya contradicción con otras pruebas, cuando el testigo concorra en circunstancias de veracidad.

Siempre que el testigo se ofrezca como único.

- ✓ Pericial.- Son las pruebas que para su desahogo requieren de la ciencia, técnica o arte, que a través de su veredicto el especialista en la materia que verse la prueba, emitirá a la autoridad, por medio de un cuestionario, con copia para las partes, de no ser así, el Tribunal o la Sala no admitirá dicha prueba.

Los casos por los cuales el Tribunal puede nombrar peritos son, cuando el servidor público no pueda cubrir sus honorarios o cuando haya sido asignado y no compareciera en audiencia para aceptar su cargo como perito.

Asímismo la ley nos establece que en el desahogo de esta prueba, cada parte deberá presentar a su perito, el día que se llevare a cabo la audiencia; los peritos después de rendir protesta emitirán su dictamen sobre dicha prueba, también las partes, autoridades podrán hacer cuestionamientos según así sean convenientes.

Para el caso en que existiera alguna diferencia de dictámenes la autoridad laboral, podrá asignar un perito tercero en discordia.

- ✓ Inspección.- Versa sobre los documentos, fotografías, registros de asistencia, videos y demás objetos que sirvan como prueba dentro del proceso.

Para poder realizar la inspección correspondiente, deberá especificarse que objeto será en el que verse la prueba, así como el lugar y la fecha.

Esta prueba se deberá ofrecer en sentido afirmativo.

En el artículo 220 S, observamos las reglas para el desahogo de ésta:

- En el momento del desahogo de la prueba se deberán tener a la vista los objetos de los cuales versa la prueba, tales como las fotografías, documentos, listas de asistencia entre otros.

- También las partes y los apoderados podrán asistir a la diligencia y así emitir objeciones u observaciones.
 - Al final de la diligencia se realizará un acta circunstanciada, que deberán firmar las personas que en ella hayan intervenido
- ✓ Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia y de la técnica.- todos estos medios de prueba podrán ser ofrecidos por las partes, para la aclaración de las controversias que existen dentro del proceso.

Estos elementos deberán hacerse llegar a la autoridad laboral, así como los medios necesarios para poder apreciarse lo que se pretende probar, en caso de no hacerse de esa manera la autoridad las desecharán.

Cuando por la naturaleza de la prueba, el servidor público no tenga acceso a la información de la cual probara su dicho, la autoridad laboral, podrá pedir a la institución que los exhiba.

- ✓ Instrumental de actuaciones y presuncional.- Son todas las actuaciones que obran dentro del expediente de un juicio. Cuando dentro de un juicio, se refiere a la presunción, cuando el tribunal deduce un hecho conocido para llevar a la verdad otro que es desconocido.⁸¹

Las pruebas deberán versar sobre los hechos controvertidos. Las partes podrán ofrecer pruebas siempre que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.

⁸¹ Cfr. Bolaños Linares, Rigel, Op.cit., nota 3, p.95.

Después de concluido el ofrecimiento de pruebas, la autoridad determinará las pruebas admisibles, dentro de esa misma audiencia la autoridad determinara la fecha y hora para la audiencia de desahogo de las pruebas que fueron admitidas. Dicha audiencia se llevará a cabo de transcurridos 15 días hábiles.

Durante el desahogo de las pruebas se procurara desahogar primero las del actor y después las del demandado, el objetivo de la audiencia es desahogar todas las pruebas en esa misma audiencia de no ser esto posible se deberá señalar fecha y hora para la audiencia.

La autoridad o la Sala podrán requerir documentos que se hayan solicitado de autoridades diversas, éste término será no mayor a tres días para que los envíen.

Después de desahogadas, cada una de las pruebas de las partes dentro del juicio laboral, la ley les concede un término de 48 horas para que formulen sus alegatos.

Alegatos, (del latín ***allegatio***, alegación en justicia.) Es la exposición oral o escrita de los argumentos de las partes sobre el fundamento de sus respectivas pretensiones una vez agotada la etapa probatoria y con anterioridad al dictado de la sentencia de fondo en las diversas instancias del proceso.⁸²

Una vez que los alegatos fueron realizados, el auxiliar dictaminador será el encargado de emitir el proyecto del laudo. Después de emitido el proyecto de laudo se procede a su discusión y aprobación dentro de una sesión en pleno, dicha sesión deberá realizarse en un término no mayor a 15 días.

Si dentro de la sesión, se admitiera el proyecto de laudo, sin que se hayan hecho modificaciones, este se elevará a categoría de laudo.

⁸² “Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas”, op. cit. nota 8, p. 137.

4.18 Laudo

Laudo es la resolución de equidad que pronuncian los representantes de las juntas de conciliación y arbitraje cuando deciden sobre el fondo de un conflicto de trabajo, la cual se ajusta en su forma a las disposiciones jurídicas aplicables.⁸³

Según Bermúdez Cisneros el Laudo; laus- laudis, que significa “*resolución de árbitros*”, es aquel que resolverá el fondo de un problema jurídico⁸⁴. Condenando a las partes cumplan con lo declarado en el laudo.

Una vez que fue emitido el laudo y cuente con las firmas con las que se acredita su aprobación, inmediatamente se turna al actuario para que notifique a cada una de las partes.

Los laudos deberán dictarse como lo establece la ley laboral a verdad sabida y buena fe guardada, los hechos deberán examinarse exhaustivamente, así también deberá contener los motivos y fundamentos legales de los cuales se apoyaron en el veredicto.

Deben ser claros, precisos y congruentes con las pretensiones en el juicio.

Ante el laudo que fue dictado por el Tribunal o la Sala, no procederá recurso.

4.19 Ejecución de los laudos

Tiene por objeto dar cumplimiento a lo dictado en el laudo correspondiente a cada uno de los juicios que se llevan a cabo dentro del Tribunal o Sala.

Cuando dentro de un laudo, o un convenio que se ha elevado a categoría de laudo, se trate de la entrega de dinero, el presidente del tribunal deberá cerciorarse de que sea entregado personalmente.

⁸³Ibídem, p. 1928.

⁸⁴Bermúdez Cisneros, Miguel, op. cit, nota 19, 434.

Para el caso de no cumplir con el pago correspondiente dictado dentro del laudo, la parte interesada podrá pedir el requerimiento de pago y embargo; esta se llevará a cabo en el domicilio de la institución pública o dependencia que fue demandada.

El Tribunal o la Sala una vez cumplido el laudo o convenio ordenará que se archive el expediente como asunto concluido. Pudiendo conservar el mismo por medio de sistemas magnéticos o de información electrónica.

4.20 Procedimiento paraprocesal

El artículo 93 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, establece las causales de rescisión de la relación de trabajo, cuando un trabajador incurra en alguna de estas causales, deberá dar lugar a la rescisión laboral mediante determinado procedimiento.

Dando cumplimiento a los artículos 14 y 16 Constitucionales, se le deberá dar su garantía de audiencia al servidor público.

Artículo 14 Constitucional.- Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho.

Artículo 16 Constitucional.- Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.

En primer lugar se le hará llegar al servidor público un citatorio el cual deberá ir firmado por su superior jerárquico, en nuestro caso práctico será el director de la Institución Pública, así mismo dicho citatorio también deberá ser entregado al representante sindical, de igual manera firmado por el superior jerárquico; dicho citatorio tendrá expreso el día y hora, para dar paso al levantamiento de un acta administrativa, dicha acta narrara los hecho y causales que dieron lugar a la rescisión de la relación. Dentro de la misma diligencia se le dará la oportunidad al servidor público de defenderse.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 94 de la ley burocrática estatal, la patronal deberá dar aviso por escrito al servidor público de manera personal de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral.

Si el trabajador recibe y firma dicho aviso rescisorio, se dará por terminada la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón.

Si, en cambio el trabajador se negare a recibir y firmar el aviso rescisorio, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 94 de la ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios en su párrafo segundo, el patrón dentro de los 5 días posteriores a la negativa del trabajador para recibir el aviso rescisorio, deberá hacerlo del conocimiento a la autoridad laboral.

De la negativa del trabajador de recibir el aviso rescisorio, el patrón deberá remitir todo el expediente a, el H. Autoridad, dicho expediente estará integrado por:

- El citatorio al trabajador
- El citatorio al representante sindical
- Acta administrativa
- Aviso rescisorio así como señalar el domicilio actual del trabajador.

La H. Autoridad al recibir el expediente dará apertura a un procedimiento paraprocesal. No señala o llama a juicio a las partes, solamente se ordena al actuario notifique al trabajador del aviso rescisorio, en el domicilio que proporcione el patrón. Es importante que se proporcione el domicilio real del trabajador, porque si no es así se le prevendrá para que proporcione un nuevo domicilio, de no ser así, el patrón corre el riesgo de que se archive dicho expediente paraprocesal y se equipare a un despido injustificado.

Por el contrario, si el patrón proporciono e integro adecuadamente el expediente y es el domicilio correcto del trabajador, dará pauta a que el actuario pueda notificar el AVISO RESCISORIO, con lo cual se archiva correctamente el expediente y el patrón queda liberado de un despido injustificado.

4.21 Propuesta del Trabajo de Tesis

El propósito de este último apartado de dicha investigación, es dar a conocer la gran problemática contenida en nuestra Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipio, a través de un caso práctico, con la finalidad de convencer a los lectores que esta laguna en la ley, contradice todo principio en los cuales la ciencia del Derecho esta fortalecido.

Si bien el derecho laboral es proteccionista de la clase trabajadora, no se puede dejar a un lado, que toda mala conducta debe ser corregida, es por eso el propósito de este trabajo, no permitir de parte de los trabajadores el abuso de confianza y actuar de mala fe dentro de la relación de trabajo de la cual son sujetos.

Expondremos el caso práctico raíz de este trabajo de tesis.

La calidad de nuestro sistema educativo se lograra a través de las autoridades encargadas de impartir educación, así como de los padres de familia y como punto importante que nos atañe a los docentes.

Si alguno de estos factores tiene alguna falla, luego entonces, la educación impartida no será capaz de crear en el alumno las capacidades para poder enfrentar la vida laboral así como socio - cultural.

Dentro de un caso práctico una servidora pública dependiente de la Secretaria de Educación, adscrita a una Escuela Secundaria, como Orientador Técnico, se sustentó ante esta con el grado de Licenciado en Educación Media con especialidad en Pedagogía, la docente presento un título profesional falso, así como una cedula profesional que correspondía a otra persona, la autoridad educativa al percatarse de esta irregularidad, procedió a rescindirle de la relación laboral.

Se le hizo saber la causa por la cual se le rescindía de la relación laboral, mediante el aviso rescisorio, el cual se le finco por haber incurrido en las causales de rescisión de la relación de trabajo de acuerdo a lo establecido en el artículo 93 fracción I de la ley laboral burocrática del Estado de México, por haber presentado documentación falsa que le atribuye grados académicos de los cuales carece.

La Directora de la escuela secundaria, le notificó y le hizo entrega del aviso rescisorio, en el cual la profesora rescindida lo firmó de acuerdo y se retiró de la fuente de trabajo.

Por razón de la rescisión, la profesora promovió una demanda en contra de la escuela secundaria en donde se desempeñaba como orientador, la profesora dentro de su demanda, argumenta que su despido fue injustificado, ya que nunca se sustentó como profesionista.

Como podemos notar la profesora aun con todas las pruebas en su contra, inició un juicio en contra de la Secretaria de Educación.

Lo que pretendía la actora era ser reinstalada en la fuente de trabajo donde se desempeñaba como orientador, esto de ninguna manera podría ser posible ya que va en contra de todo principio del derecho laboral y no se lograría una armonía laboral.

No podemos concebir el reingreso de una persona que sorprendió de mala fe a la Institución Educativa que le otorgó la oportunidad de colaborar en conjunto con la Institución y que le otorgaron el puesto que desempeñaba.

Cuando se da contestación a dicha demanda instaurada en contra de la Secretaria de Educación, su apoderado legal, contesta y argumenta que niega que exista tal despido injustificado, ya que en todo momento se le hizo saber a la actora el motivo por el cual se le rescindía de la relación laboral.

Se daba contestación manifestando que el despido en ningún momento fue injustificado, ya que la actora incurrió en las causales de rescisión de la relación laboral que el artículo 93 en su fracción I de la Ley del Trabajo del Estado y Municipios, cuando dicha profesora presento documentación falsa con la que se atribuía grados académicos de los cuales carecía.

La autoridad laboral en el laudo, en el apartado de considerandos estableció "PLANTEADA LA LITIS EN TALES TÉRMINOS Y TODA VEZ QUE LA PARTE ACTORA MANIFIESTA QUE SI LA DEMANDADA TUVO CONOCIMIENTO DE LOS

SUPUESTOS HECHOS QUE LE ATRIBUYE Y QUE FUERON MOTIVO DE QUE LE RESCINDIERA SU CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DATAN DEL 3 DE MARZO DEL 2008 , POR TANTO, CUANDO LA NOTIFICAN LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN QUE FUE 12 DE JUNIO DE MISMO AÑO, YA HABÍA PRESCRITO SU ACCIÓN PARA REALIZAR LA RESCISIÓN EN TÉRMINOS DE LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 93 FRACCIÓN I DE LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO Y MUNICIPIOS...

Finalmente la autoridad laboral dictó su laudo, este establecía: SE CONDENA A LAS DEMANDADAS SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y ESCUELA SECUNDARIA A REINSTALAR EN SU TRABAJO A LA ACTORA..., EN LOS MISMOS TERMINOS Y CONDICIONES EN QUE LO VENIA DESEMPEÑANDO, ASI COMO A PAGARLE LOS SALARIOS VENCIDOS, INCREMENTOS SALARIALES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO QUE SE HUBIEREN GENERANDO DE ACUEDO A LA FECHA DEL DESPIDO, HASTA AQUELLA EN QUE SEAN REINSTALADA EN SU EMPLEO.

Lo que llevo a la autoridad laboral a dictar este veredicto, fue, lo establecido en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios dentro de su artículo 93 fracción I que reza:

ARTÍCULO 93. Son causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para las instituciones públicas:

- I. Engañar el servidor público con documentación o referencias falsas que le atribuyan capacidad, aptitudes o grados académicos de los que carezca. *Esta causa dejará de tener efecto después de treinta días naturales de conocido el hecho;*

Dentro de artículo que mencionamos en el párrafo anterior, se establece un término para poder ejercer esta acción de 30 días naturales de conocido el hecho; dentro de este asunto, el contrato de la profesora tenía como fecha de suscripción el día 3 de marzo del 2008 y le fue rescindida el día 12 de junio de 2008, sin duda el razonamiento jurídico de la autoridad laboral fue asertivo, de acuerdo con lo establecido por la ley. La autoridad argumenta que ya había prescrito la acción para

realizar la rescisión en términos de lo establecido por el artículo 93 fracción I de la ley laboral burocrática.

Finalmente, al dar cumplimiento al laudo emitido por la autoridad laboral, dentro del acuerdo con fecha 5 de marzo de 2012, la autoridad dentro de éste, estableció como fecha de reinstalación el día 24 de mayo de 2012.

Sin embargo, desde mi punto de vista nos parece inconcebible que se condenara a reinstalar a una persona que carece totalmente del grado académico que la Institución Educativa exige a cada uno de los docentes para desempeñar ese cargo.

Va en contra de todo principio contemplado por las leyes, que incluso como los apoderados legales establecieron dentro de su contestación de demanda que dice: RESERVANDONOS DESDE ESTE MOMENTO, EL DERECHO DE DAR VISTA AL MINISTERIO PÚBLICO CORRESPONDIENTE, POR FALSA DECLARACIÓN ANTE AUTORIDAD Y POR USURPACIÓN DE PROFESIÓN.

Como lo describí dentro de nuestro marco jurídico de la presente tesis, el Código Penal establece como delito cuando se atribuye o acepta tener el carácter de profesionista o algún grado académico sin que exista documento oficial, o cuando ejerza las funciones de una profesión sin autorización legal, dicho delito tiene como fundamento legal el artículo 176 del Código Penal del Estado de México.

Me di cuenta que no solo es un problema laboral, va más allá, teniendo como consecuencia un delito.

Así pues, una ley o un código de aplicación dentro de un proceso jurídico sea la materia que sea, de un asunto que está en nuestras manos, nos da las herramientas necesarias para poder lograr una verdadera justicia, pero también es así como nos puede perjudicar una laguna dentro de un ordenamiento que nos impide lograr esa justicia por la que vela la ciencia del derecho y lo vemos dentro de nuestro caso, el transcurso del tiempo determinó una gran injusticia.

Respecto al derecho administrativo, se le fincó un acta administrativa con la cual se pedía que la servidora pública fuera inhabilitada para ejercer su empleo dentro del

servicio público, lo cual alegaba su apoderado legal de la servidora pública no era procedente porque nunca se le comprobó que ella hiciera uso de documentos apócrifos que le daban el grado de profesora.

El verdadero problema de este asunto, es sin duda, lo tardado que son los procesos por los cuales se procesa la documentación de cada uno de los servidores públicos, creemos que esta parte debería tener mayor celeridad, por ser documentos susceptibles de alteración, como lo fue en este asunto.

Si la autoridad encargada de realizar esta revisión se hiciera con mayor rapidez, tal vez tuviéramos mayor posibilidad de que el término establecido dentro del artículo 93 fracción I de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, no prescribiera. Y así, tener oportunidad de rescindir en tiempo y forma a los servidores públicos que estuvieran en el mismo supuesto.

Mi propósito con este trabajo de tesis es poder reformar las causales de rescisión de la relación de trabajo contenidas en el artículo 93 fracción I de la ley antes mencionada; otorgando un mayor término para poder ejercer esta acción en contra del trabajador que haya incurrido en esta causal.

De esta manera la Institución Pública tendrá un plazo más amplio para poder dar aviso oportuno de la falta que cometió el trabajador.

Teniendo como resultado de parte de la autoridad laboral laudos apegados a la justicia.

Reforma a las causales de rescisión de la relación de trabajo contenidas en el artículo 93 fracción I de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, para que de esta manera no se limite al patrón y se proteja al trabajador infractor.

Artículo Vigente	Artículo propuesto
ARTÍCULO 93. Son causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para las instituciones públicas: I. Engañar el servidor público con documentación o referencias falsas que le atribuyan capacidad, aptitudes o grados académicos de los que carezca. Esta causa dejará de tener efecto después de treinta días naturales de conocido el hecho;	ARTÍCULO 93. Son causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para las instituciones públicas: I. Engañar el servidor público con documentación o referencias falsas que le atribuyan capacidad, aptitudes o grados académicos de los que carezca. Esta causa dejará de tener efecto después de sesenta días naturales de conocido el hecho;

Con esta reforma la autoridad encargada de cotejar los documentos de cada uno de los servidores públicos que desea ingresar al servicio del Estado, tendrá un plazo mayor para realizarlo y podrá dar aviso a la institución pública en donde se haya suscitado un caso como el de esta servidora pública; y de esta manera poder evitar que se repitan estos casos por parte de los trabajadores al servicio del Estado.

CONCLUSIONES

Primera.- En el año de 1938, en el Estado de México se crea el primer estatuto que regularía las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores.

Segunda.- Después de diversas manifestaciones de los servidores públicos, cuyo objetivo era lograr el respeto a sus derechos como trabajadores al servicio del Estado, finalmente para el año de 1963 se crea la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Tercera.- Los Estados cuyos tuvieron gran avance en crear ordenamientos en regular las relaciones laborales de los empleados del Estado fueron entre otros, el Estado de Chiapas, siendo el primero en crearlo.

Cuarta.- Fue de gran importancia definir y tener clara la definición del servidor público, para poder entender cómo se crean estas relaciones laborales.

Quinta.- De acuerdo al análisis de las diversas teorías que existen respecto a la rama a la que pertenece el derecho burocrático, concluyo que debería ser una rama autónoma, por supuesto observando las diferentes reglamentaciones que lo rigen, como lo es en primer lugar nuestra Constitución.

Sexta.- Dentro del marco jurídico encontramos las diversas leyes que serán aplicables a los servidores públicos , en donde especialmente analizamos las causas de rescisión laboral, y desde mi punto de vista, la causal que debería definitivamente separar de sus funciones al servidor público que la cometiere, es la causal contemplada dentro del artículo 93 fracción I.

Octava.- Creo necesario que dentro de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios debería contemplar la inhabilitación definitiva de los servidores públicos que cometan faltas graves dentro del desempeño de sus funciones.

Novena.- De acuerdo al capítulo cuarto respecto al proceso laboral, contemplamos las obligaciones de las cuales los servidores públicos serán sujetos el tiempo que

dure la relación laboral, son esenciales conocerlas ya que en caso de no cumplirlas el empleado será acreedor a una sanción.

Décima.- Para evitar un conflicto laboral a causa de un supuesto despido injustificado, la Institución Pública tiene la obligación de informar al servidor público la o las causas que originaron la rescisión de la relación de esta manera se lograra la protección del Estado como patrón y así evitar que el trabajador quiera sorprender la buena fe de la autoridad laboral.

Décima primera.- finalmente concluyo este trabajo de tesis, reiterando la importancia que tendría el poder prorrogar el termino contemplado en la causal de rescisión de la relación de trabajo contemplado en el artículo 93 fracción primera de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios; para que de esta manera se le dé mayor oportunidad a la Institución Pública de poder dar aviso oportuno al trabajador cuando incurra en esta causa.

BIBLIOGRAFÍA

I.- Básica

- Acosta Romero Miguel, Derecho Burocrático Mexicano, México, Porrúa, 2002.
- Armita Calderón, Gonzalo M. Teoría General del Proceso, México, Porrúa, 2008.
- Báez Martínez, Dr. Roberto, Principios Básicos del Derecho del Trabajo, 4ª ed., México, Pac, 2001, p. 27.
- Bermúdez Cisneros, Miguel. “Derecho del Trabajo”, Ed. OXFORD, México, 2000.
- Bolaños Inares, Rigel, Derecho Laboral Burocrático, Lecciones para el Patrón-Estado, Los Trabajadores de Base y de Confianza a sus servicios y sus prestadores de servicios personales y profesionales, 2ª ed., México, Porrúa, 2007, p.44.
- Cavazos Flores, Baltazar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, 8ª, México, Trillas, 1994, p. 113.
- De Buen L. Néstor. “Derecho del Trabajo”, Ed. Porrúa. Decimoséptima Edición, México 2006.
- De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Vigésima Segunda. Ed. Porrúa, México.
- García Maynez Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. México, Porrúa, Ed. 63ª, 2011.
- Gómez Lara, Cipriano, Teoría General del Proceso, 8ª, México, Porrúa, 1994.
- Kurczyn Villalobos, Patricia. “Las nuevas relaciones de trabajo”, Ed. Porrúa, México, 1999
- Meléndez, León Magno; Derecho Burocrático, Incertidumbre Jurídica, Editorial Porrúa, Segunda edición, México, 2011, p 112.
- Morales Paulin, Carlos A., Derecho Burocrático, Porrúa, México, 1995.
- Recanses Siches, Luis. Introducción al Estudio del Derecho, México, Porrúa, Ed. 13ª, 2000.

II.- Complementaria

- “Diccionario de la Lengua Española Real Academia Española”, Madrid: Espasa, S.A, 1992.
- Martínez Morales, Rafael. Diccionario Jurídico Contemporáneo, México: IURE editores, 2008.
- Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas”, México: Porrúa, 2000.

III.- Legislación

- Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional.
- Estatuto Jurídico de los trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y de los Organismos Coordinados y Descentralizados de carácter Estatal.
- Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes y de sus Municipios.
- Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional.
- Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Órganos descentralizados, para el Estado de Hidalgo.
- Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Ley Del Trabajo De Los Servidores Públicos Del Estado Y Municipios.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
- Ley de Educación del Estado de México.
- Código Penal Del Estado De México.

IV.- Medio electrónicos

- Aspectos Penales del Derecho del Trabajo, [en línea], México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, [citado 20/10/15], formato pdf, Disponible en Internet: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/915/9.pdf>
- Barba Álvarez Rogelio, Derecho penal Vs Criminología,[en línea], México, Letras Jurídicas, 2005,[citado 30/09/15], Revista Jurídica (Núm. 1), Formato pdf, Disponible en: <file:///C:/Users/SEC-POSGRADO/Downloads/Criminologia%20Vs%20Derecho%20penal.pdf>, ISSN'1870A2155
- Charis Gómez, Roberto, La Organización Internacional del Trabajo, su actividad normativa y sus convenios fundamentales,[en línea], México, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, [citado 29/05/15],Formato pdf, Disponible en Internet: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/241/art/art2.pdf>.
- Díaz Aranda Enrique, Lecciones de Derecho Penal para el nuevo Sistema de Justicia en México, [en línea], México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014,[19/10/15], Serie Memorias (Núm. 12), Formato pdf, Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/8/3805/7.pdf>, ISBN 978-607-00-8679-3.
- Fairén Guillén, Víctor, Tema X Las partes, [en línea], Instituto de Investigaciones Jurídicas, [citado 29/03/2016], formato pdf, disponible en Internet: biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/965/14.pdf
- Fernández Ruíz, Jorge, La Comisión Nacional de Arbitraje Médico y la Responsabilidad de los Servidores Públicos,[en línea], México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1998,[citado 18/06/2015], Boletín Mexicano de Derecho Comparado(Núm. 92), Formato htm, Disponible en: www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/92/art/art1.htm, ISSN (en trámite)
- Flores García, Fernando, Algunas consideraciones sobre la persona jurídica, [en línea], Instituto de Investigaciones Jurídicas, [citado 29/03/16], formato pdf, disponible en Internet: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/25/dtr/dtr12.pdf>

- García Santana Pedro, Derecho Laboral plan 2012,[en línea], México, 2012,[citado 13/07/15], Disponible:http://www.rua.unam.mx/repo_rua/licenciatura_en_administracion/facultad_de_contaduria_y_administracion____plan_2012/segundo_semestre/_5971.pdf.
- Gómez Aranda, Rodolfo, Derecho Laboral I, [en línea], México, Red Tercer Milenio, 2012, [citado 9/07/15], formato pdf, Disponible en Internet: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/derecho_y_ciencias_sociales/Derecho_laboral_I.pdf, 978-607-733-127-8.
- Jiménez Alonso Jorge, El Régimen Jurídico de los Servidores Públicos, [en línea], México, 1994, [citado 02/06/15], Vinculo Jurídico, Formato htm, Disponible en: <http://www.uaz.edu.mx/vinculo/webvj/rev20-8.htm>.
- Jiménez Alonso Jorge, El Régimen Jurídico de los Servidores Públicos, [en línea], México, 1994, [citado 02/06/15], Vinculo Jurídico, Formato htm, Disponible en: <http://www.uaz.edu.mx/vinculo/webvj/rev20-8.htm>
- López Gallardo, José Ramón, Diccionario Jurídico [en línea], consultado en <http://www.iuriscivilis.com/2009/06/diccionario-juridico-letra-r.html>.
- Loza Flores, Lic. Arturo, Relaciones Burocráticas,[en línea] México, IDEFOM,2007,[citado 29/09/2015], formato pdf, Disponible en Internet: http://www.idefom.org.mx/capacitacion/archivos/D3_01_relBur.pdf.
- Plascencia Villanueva, Raúl, Teoría del Delito,[en línea], México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1998,, [citado 01/10/2015, Serie G. ESTUDIOS DOCTRINALES, (Núm. 192), Formato htm, Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=44>, ISBN 968-36-6604-3-
- Prieto, Guillermo, El Cauce Alternativo: El Reglamento del Congreso de Anáhuac y Los Sentimientos de la Nación, Chilpancingo, 1813,2013, [citado 01/06/15], Formato pdf, Disponible en Internet: www.inacipe.gob.mx/stories/publicaciones/novedades/Elcaucealternativo.pdf, ISBN 978-607-7882-75-6.

- Quintana Roldan, Magdo. Carlos F, Derecho Laboral Burocrático y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje,[en línea], México, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2013, [citado 01/sep./2015], formato pdf, Disponible en Internet: www.tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Ressource/27/1/imagenes/LIBRO%20FINAL.pdf,ISBN:978-607-427-175-1.
- Reyes Mendoza, Libia, Derecho Laboral, [en línea], México, Red Tercer Milenio. S.C, 2012, [citado 6/07/2015], formato pdf, Disponible en Internet: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/derecho_y_ciencias_sociales/Derecho_laboral.pdf, ISBN 978-607-733-009-7.
- Rocha Ontiveros, Ma. Dolores, Reforma de las Instituciones Públicas en México,[en línea], México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Formato pdf , Disponible en: biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1594/15.pdf.
- Sualet, Pamela, Falsificación de Documentos, [en línea], Pericias Caligráficas, 2007, 21/07/07, [citado 21/10/15], disponible en: <http://www.periciascaligraficas.com/v2.0/resultados.php?contenidosID=310>.