

Trabajador: conoce tus derechos y obligaciones

OBLIGACIONES

- I.- Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos.
- II.- Observar buenas costumbres dentro del servicio.
- III.- Cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo.
- IV.- Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo.
- V.- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.

VI.- Asistir puntualmente a sus labores;

VII.- No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, y

VIII.- Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

Durante las horas de jornada legal, los trabajadores tendrán obligación de desarrollar las actividades cívicas y deportivas que fueren compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud, cuando así lo disponga el titular de la dependencia respectiva.

(Artículos 61 a 63 de las CGT del Consejo de la Judicatura Federal)
(Artículo 31 de la ley de la materia)

Derechos

Nombramiento

Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo; dicho documento deberá contener, entre otros datos, el nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio; los servicios que deban prestarse, que se determinarán con la mayor precisión posible; el carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada; la duración de la jornada de trabajo; el sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador, y el lugar en que prestará sus servicios.

El nombramiento aceptado obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conformes a la ley, al uso y a la buena fe.

(Artículos 12, 15 y 18 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado)

(Artículos 11 y 12 de las CGT del CJF)

(Artículos 10 y 11 de las CGT de la SCJN)

Estabilidad en el empleo

- En términos de lo establecido en el artículo 6° de la Ley Burocrática, los trabajadores que desempeñen un puesto de base por más de seis meses sin contar con nota desfavorable en su expediente, durante ese tiempo, tienen la prerrogativa de estabilidad en el empleo, esto es, a ser considerados inamovibles, generando el derecho a que les sea otorgado nombramiento definitivo en la plaza que han ocupado.
- Un titular de un área administrativa sólo podrá dar de baja o cesar a un trabajador que sea inamovible por las causas establecidas en el artículo 46 de la ley de la materia y, previo procedimiento establecido en el 46 Bis, acudir ante esta Comisión Substanciadora, para solicitar el cese del trabajador en cuestión.

- Un titular de un órgano jurisdiccional podrá remover [o cesar] a un trabajador de base en caso de que incurra en una causal de cese en uso de la facultad que le otorga el artículo 97 constitucional, párrafo tercero (véase Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que modifica el artículo 51 y adiciona el artículo 51 Bis del similar que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa del propio Consejo), debiendo levantar invariablemente un acta administrativa con las formalidades que establece el artículo 46 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. En términos de ésta ley es exigible para el titular de un órgano jurisdiccional, cuando ejerza la facultad de cese contra un trabajador de su adscripción, citar tanto a éste, como al representante sindical,

para el levantamiento del acta administrativa laboral, haciéndoles saber el lugar, la hora y fecha en que tendrá verificativo, para que intervengan en la diligencia; referir en la mencionada acta, con toda precisión, los hechos que la sustenten, tomar la declaración del trabajador afectado y, la de los testigos de cargo y de descargo que - en su caso - se propongan; que el documento en el que conste sea firmado por quienes hayan intervenido en su levantamiento y por dos testigos de asistencia; y, que se entregue en ese mismo acto una copia de tal acta tanto al trabajador, como al representante sindical (proporcionándoles copias de todas las constancias en que se sustente esa acta, esto es, de los documentos que al formularse ésta, se hayan agregado a la propia acta), para que, dicho trabajador, de estar inconforme con



la terminación de los efectos de su nombramiento, pueda accionar la vía en la que se observen todas las formalidades procesales que garanticen su debida defensa, procedimiento que se substancia por la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación y que se resuelve por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal.

Salario o sueldo

- El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas; los niveles de sueldo del tabulador que consignen sueldos equivalentes al salario mínimo deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente éste.
- En los Poderes de la Unión, los tabuladores salariales serán determinados por sus respectivos órganos competentes, de conformidad con su régimen interno y se integrarán a sus respectivos presupuestos anuales de egresos. La cuantía del salario uniforme fijado en los términos del artículo anterior no podrá ser disminuida durante la vigencia del Presupuesto de Egresos a que corresponda.

(Artículos 32 a 38 de la ley reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional)

(Artículos 24 a 30 de las CGT del Consejo de la Judicatura Federal)

(Artículos 20 a 24, 27 y 28 de las CGT de la Suprema Corte de Justicia de la Nación)

I.- De deudas contraídas con el Estado, por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados;

II.- Del cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente, de una manera expresa, su conformidad;

III.- De los descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores;

IV.- De los descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador, y

V.- De cubrir obligaciones a cargo del trabajador, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en institución nacional de crédito autorizada al efecto.

VI.- Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo de la vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del treinta por ciento del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV, V y VI del artículo 38 de la Ley burocrática.

(Artículo 38 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado)

(Artículo 29 de las CGT del Consejo de la Judicatura Federal)

(Artículo 27 de las CGT de la Suprema Corte de Justicia de la Nación)

Jornada de trabajo

- La duración máxima de la jornada diurna de trabajo (entre las seis y veinte horas) será de ocho horas.
- La jornada máxima de trabajo nocturno (de las veinte a las seis horas) será de siete horas.
- Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.
- Horas extras. Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.

(Artículos 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 39 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado)
(Artículos 13 y 14 de las CGT del Consejo de la Judicatura Federal)
(Artículos 29 y 30 de las CGT de la Suprema Corte de Justicia de la Nación)

- De manera específica, los Acuerdos Generales 48/2011 y 49/2011 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, establecen el horario de labores para los órganos administrativos y jurisdiccionales del propio Consejo (9 a 18 horas).

Días de descanso

- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro. Las CGT tanto del CJF como de la SCJN establecen que los trabajadores tendrán derecho de hasta dos días de descanso semanal con goce de sueldo íntegro.

(Artículo 53 de las CGT del Consejo de la Judicatura Federal)

(Artículo 53 de las CGT de la Suprema Corte de Justicia de la Nación)

- Además, son días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial y el que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.
- Los trabajadores que presten sus servicios durante el día domingo, tendrán derecho a un pago adicional de un veinticinco por ciento sobre el monto de su sueldo presupuestal de los días ordinarios de trabajo.

(Artículos 27, 29 , 30 y 40 de la ley burocrática)

(Artículo 56 de las CGT de la Suprema Corte de Justicia de la Nación)

- Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones.
- En las CGT de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se establece que cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los períodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiere el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en períodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo.
- Por su parte, en las CGT del CJF establece que cuando no se pudiere hacer uso de las vacaciones en los periodos respectivos, los trabajadores disfrutarán de ellas dentro de los dos meses siguientes al del periodo inmediato de sesiones a que se refiere el artículo 70 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; por su parte, en las Condiciones de trabajo de los servidores de la Suprema Corte de Justicia, se dispone que el titular, en su caso, determinará las fechas en que puedan disfrutarse los periodos vacacionales.
- En las CGT, tanto de la Corte como del Consejo, se determina que el servidor público percibirá el importe equivalente a 50% de 10 días de sueldo básico por concepto de prima vacacional, que se otorgará en cada uno de los periodos vacacionales; los pagos respectivos deberán realizarse previamente al disfrute del periodo vacacional.

(Artículos 30 y 40 de la LFTSE)

(Artículos 54 a 56 de las CGT del Consejo de la Judicatura Federal)

(Artículo 57 de las CGT de la Suprema Corte de Justicia de la Nación)

Licencia por maternidad

- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

(Artículo 28 de la ley burocrática)

(Artículo 57 de las CGT del Consejo de la Judicatura Federal)

(Artículo 55 de las CGT de la Suprema Corte de Justicia de la Nación)

Licencias

- Los trabajadores tendrán derecho a que se les concedan licencias, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las Condiciones Generales de Trabajo, en los siguientes casos:
 - a).- Para el desempeño de comisiones sindicales.
 - b).- Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción.
 - c).- Para desempeñar cargos de elección popular.
 - d).- A trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos del artículo 111 de la Ley, y
 - e).- Por razones de carácter personal.

(Artículo 43, fracción VIII, de la ley burocrática)

(Artículo 59 de las CGT del Consejo de la Judicatura Federal)

(Artículo 49 de las CGT de la Suprema Corte de Justicia de la Nación)

(Capítulo VI del Título X de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación)

Licencias por enfermedad

Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les concedan licencias, para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen y la consecuente vigilancia médica, en los siguientes términos:

I.- A los empleados que tengan menos de un año de servicios, se les podrá conceder licencia por enfermedad no profesional, hasta quince días con goce de sueldo íntegro y hasta quince días más con medio sueldo.

II.- A los que tengan de uno a cinco años de servicios, hasta treinta días con goce de sueldo íntegro y hasta treinta días más con medio sueldo.

III.- A los que tengan de cinco a diez años de servicios, hasta cuarenta y cinco días con goce de sueldo íntegro y hasta cuarenta y cinco días más con medio sueldo, y

IV.- A los que tengan de diez años de servicio en adelante, hasta sesenta días con goce de sueldo íntegro y hasta sesenta días más con medio sueldo.

En los casos previstos en las fracciones anteriores, si al vencer las licencias con sueldo y medio sueldo continúa la incapacidad, se prorrogará al trabajador la licencia, ya sin goce de sueldo, hasta totalizar en conjunto cincuenta y dos semanas, de acuerdo con el artículo 22 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Para los efectos de las fracciones anteriores, los cómputos deberán hacerse por servicios continuados, o cuando la interrupción en su prestación no sea mayor de seis meses.

La licencia será continua o discontinua, una sola vez cada año contado a partir del momento en que se tomó posesión del puesto.

(Artículo 111 de la ley burocrática)

Días económicos

Se entiende por días económicos, el derecho que tienen los servidores públicos para inasistir a sus labores, con goce de sueldo, hasta por **cinco días** al año, para la atención de asuntos particulares de urgencia.

- En términos de las CGT del Consejo de la Judicatura Federal, podrán solicitar días económicos:
- Los servidores públicos sindicalizados que tengan por lo menos un año de antigüedad ininterrumpidos en el PJF.
- La solicitud deberá hacerse por escrito al titular del órgano jurisdiccional o Unidad Administrativa de la adscripción del servidor público que lo solicite con cinco días de anticipación.
- Por lo que hace a los trabajadores a cargo del Consejo, el titular de la dependencia deberá considerar que la causa por la que se solicita sea suficiente, válida y justificada y verificar que no se entorpezca el funcionamiento del órgano al cual se encuentra adscrito el trabajador;

- Por su parte, en las CGT de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, podrán solicitar días económicos:
- Los días económicos deberán solicitarse previo acuerdo con el titular del órgano correspondiente y conforme a lo dispuesto en los lineamientos establecidos al efecto.
- Asimismo, se establece que de ninguna forma los días económicos serán acumulables y tampoco podrán solicitarse en periodos inmediatos a vacaciones.

(Artículo 58 de las CGT del Consejo de la Judicatura Federal)
(Artículo 59 de las CGT de la Suprema Corte de Justicia de la Nación)

Traslados del trabajador

- Solamente se podrá ordenar el traslado de un trabajador por reorganización o necesidades del servicio debidamente justificadas; por desaparición del centro de trabajo; por permuta debidamente autorizada; y por fallo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Cuando un trabajador sea trasladado de una población a otra, la Dependencia en que preste sus servicios, dará a conocer previamente al trabajador las causas del traslado, y tendrá la obligación de sufragar los gastos de viaje y menaje de casa, excepto cuando el traslado se hubiere solicitado por el trabajador.
- Si el traslado es por período mayor de seis meses, el trabajador tendrá derecho a que se le cubran previamente los gastos que origine el transporte de menaje de casa indispensable para la instalación de su cónyuge y de sus familiares en línea recta ascendentes o descendentes, o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica. Asimismo, tendrá derecho a que se le cubran los gastos de traslado de su cónyuge y parientes mencionados en este párrafo, salvo que el traslado se deba a solicitud del propio trabajador.

(Artículo 16 de la Ley burocrática)

- En las Condiciones Generales de Trabajo del Consejo de la Judicatura Federal, en sus artículos 20 a 23, se establece que los trabajadores podrán ser cambiados de adscripción por traslado, readscripción, permuta o por resolución del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal.
- Por su parte, en las CGT de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sus artículos 18 y 19, dispone que la readscripción del trabajador se podrá realizar unilateralmente por el más Alto Tribunal, sin modificar las condiciones laborales.

Aguinaldo y Prima quinquenal

- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el Presupuesto de Egresos, el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero, y que será equivalente a 40 días de sueldo básico, cuando menos, sin deducción alguna, o al pago proporcional de acuerdo al tiempo que haya prestado sus servicios.

(Artículo 42 Bis. de la ley de la materia)

(Artículo 31 de las CGT del Consejo de la Judicatura Federal)

(Artículo 25 de las CGT de la Suprema Corte de Justicia de la Nación)

- En el artículo 34 de la ley burocrática y las CGT tanto del CJF como de la SCJN, se establece que los trabajadores por cada cinco años de servicios, hasta llegar a los veinticinco, tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario. En el Consejo de la Judicatura Federal deberá incrementarse un 12.5% durante la vigencia de las citadas condiciones.

(Artículo 32 de las CGT del Consejo de la Judicatura Federal)

(Artículo 26 de las CGT de la Suprema Corte de Justicia de la Nación)

Descuentos por retardos

- En caso de falta injustificada, no se generará el derecho de recibir el pago del día correspondiente.
- En cuanto a los retardos, los descuentos se efectuarán de la siguiente manera en el Consejo de la Judicatura Federal :
 - I. Se concede a los servidores públicos quince minutos de tolerancia a partir de la hora de entrada fijada.
 - II. Retardo: del minuto 16 al 40 y el descuento será de medio día por cada cuatro.
 - III. Retardo menor: del minuto 41 al 60 y se aplicará un descuento de medio día por cada dos retardos.
 - IV. Por más de dos retardos de 16 a 40 minutos y un retardo menor de 41 a 60 minutos, se aplicará un descuento de medio día.
 - V. Retardo mayor: del minuto 61 al 90, se aplicará un descuento de medio día de salario por cada retardo mayor en el mes.
 - VI. Del minuto 91 en adelante, se procede a descontar el día completo.
 - VII. Si el trabajador no registra hora de entrada o salida fijada, se realizará descuento de medio día de salario.

Cabe mencionar que los titulares podrán justificar hasta cuatro retardos u omisiones de registro de hora de entrada o salida en el mes. En caso de que requieran justificar mayor número de incidencias, deberán realizar una solicitud con la justificación correspondiente a la Dirección General de Recursos Humanos, Administración Regional o Delegación Administrativa para su análisis y en su caso, autorización respectiva.

(Artículo 52 de las CGT del Consejo de la Judicatura Federal)

En cuanto a los retardos, los descuentos se efectuarán de la siguiente manera en la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

- ❖ Se concederá a los servidores públicos una tolerancia de 15 minutos a partir de su hora de entrada.
- ❖ Transcurridos los 15 minutos de tolerancia, se generará un retardo normal, siempre y cuando el servidor público registre su entrada dentro de los 15 minutos siguientes.
- ❖ Retardo de medio día se considera cuando el servidor público registra su entrada entre el minuto 31 y los 45 posteriores a su hora de entrada. Después de esa hora se considerará como inasistencia.
- ❖ Cuando un servidor público acumule cuatro retardos normales en un lapso de un mes, se le descontará medio día de salario.
- ❖ Si el servidor público registra su salida antes de la hora que le corresponda sin justificación, se le descontará medio día, lo mismo sucederá cuando se omita el registro de salida.

(Artículo 32 de las CGT de la Suprema Corte de Justicia de la Nación)

Prestaciones adicionales para el CJF y SCJN

- Las establecidas en los artículos 33 al 51 y 33 a 48 de las Condiciones Generales de Trabajo, respectivamente.

Puntos relevantes

1. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo.

2. En ningún caso el cambio de funcionarios de una dependencia podrá afectar los derechos de los trabajadores.

3. Para mayor información, consulta de manera íntegra las Condiciones Generales de Trabajo de tu dependencia así como los instrumentos normativos relativos.