



24/154

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**Escuela Nacional de Estudios Profesionales
A R A G O N**

**Situación Jurídico-Laboral del Profesor
Interino de Educación Media Básica
en el Estado de México**

T E S I S

**Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO**

P r e s e n t a :

Juan Espinosa Cruz

Asesor: Lic. Armando Perea Rivera

San Juan de Aragón, Edo. de Méx. 1988

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	
INTRODUCCION	
CAPITULO I	
BOSQUEJO HISTORICO DEL MAGISTERIO EN EL ESTADO DE MEXICO	
a) Epoca Precolonial	4
b) Epoca Colonial	5
c) Epoca Contemporánea	15
CAPITULO II	
EL CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO ENTRE EL ESTADO DE MEXICO Y EL PERSONAL DOCENTE	
a) El Contrato	22
b) Aplicación de la Ley en los contratos individuales de - trabajo en el Magisterio Estatal	34
c) Efectos legales del nombramiento	51
CAPITULO III	
EL PROFESOR INTERINO Y EL SINDICATO DE MAESTROS AL SERVICIO DEL ESTADO DE MEXICO	
a) Concepto de Asociación Profesional	59
b) Los principios y fines fundamentales del Sindicato	64
c) La exclusión sindical del Profesor Interino	72
d) La autonomía sindical frente al Estado	78
CAPITULO IV	
LA JERARQUIZACION DE LAS NORMAS QUE SE APLICAN EN LA RELACION DE TRABAJO ENTRE EL ESTADO DE MEXICO Y LOS PROFESORES	
A) Constitución Federal	85
A.1) Artículo 5o Constitucional	87
A.2) Artículo 123 Constitucional	90
A.3) Fracción IX del Artículo 115 Constitucional	95
B) La Ley Federal del Trabajo	96

C) El Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio - del Estado de México y sus Municipios	102
CONCLUSIONES	110
BIBLIOGRAFIA	114

I N T R O D U C C I O N

Al paso inexorable del tiempo y al ver que la evolución de las clases sociales cada día se hace más incon-
tenible y la lucha cada vez más apasionada, observamos que -
los trabajadores de la Educación viven insatisfechos, sopor-
tando aún las inclemencias de la injusticia social. Sin - -
embargo creemos firmemente en que la Historia habrá de mar-
carles nuevos y mejores horizontes.

Nuestra investigación, no es producto de una-
mente con exagerada imaginación; como tampoco es consecuenu-
cia de una actividad contemplativa realizada atrás de un es-
critorio; es producto y consecuencia de las experiencias ob-
tenidas de la enseñanza en el Nivel Medio Básico; actividad-
dinámica y satisfactoria que nos permite guardar en la memo-
ria el noble rostro y la sincera sonrisa de los alumnos, con
los que tuvimos la oportunidad de convivir en el aula.

Como trabajadores al conocer nuestros Dere- -
chos Laborales, los ejercitaremos por el camino del diálogo,
actuaremos con la luz de la razón para exigir la restitución
de nuestros Derechos a que legítimamente aspiramos.

Es también necesario reflexionar, que en el -
Derecho Sindical y dicho con mayor énfasis, no es el Hombre,
ni el Maestro titulado, sino el trabajador de la Educación a
quien se dirigen las Normas.

En vez de ser un sujeto determinado el titu-
lar de los Derechos Sociales, lo es la categoría: El obrero,
el campesino, el trabajador intelectual. El Derecho de Sindi-
calización, se entiende como un Derecho Clasista, Colectivo,
destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevan-
cia social.

Sin embargo en la medida en que la clase social es suma de individuos, los caminos de acceso al Sindicalismo exigen el ejercicio de un Derecho Subjetivo Social: La afiliación Sindical.

También es menester recordar que todo Sindicato, tiene como principios y fines inmediatos: El estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados.

La Ley Federal del Trabajo, contiene un conjunto de principios que protegen a todo trabajador; es un cúmulo de Normas Superiores que obligan a nuestras Autoridades Educativas a acatarlas y actuar con igualdad y con justicia en la relación contractual que tiene con sus trabajadores de la Educación.

Si nuestra Norma Laboral, en el mañana es observada y acatada por las Autoridades Educativas, traerá como consecuencia la culminación de los anhelos del trabajador Interino; quien tendrá un nuevo estilo de vida y llegará a las cumbres más altas de la cultura y de esta forma sus esfuerzos se verán encaminados a beneficiar cada vez más a la juventud que tiene bajo su responsabilidad.

C A P I T U L O I

BOSQUEJO HISTORICO DEL MAGISTERIO EN EL ESTADO DE MEXICO

- A) Epoca Precolonial
- B) Epoca Colonial
- C) Epoca Contemporánea

A) EPOCA PRECOLONIAL

El Estado de México, como parte integrante de nuestro territorio Nacional, no podría escapar a las influencias de ca - carácter educativo que tuvo nuestro país.

En la Epoca Precolonial los Aztecas, en su etapa tardía, organizaron notables juntas para estudiar las Artes y las Ciencias, esto con el fin de preparar Maestros que enseñaran con buen éxito en las Escuelas; se ordenaba en esta época a los sacerdotes que desempeñaban el papel de Maestros, y enseñaban a las diferentes clases sociales que asistían a las Escuelas para aprender las Artes y las Ciencias, les inculcaban a los alumnos conocimientos con marcado carácter bélico-religioso.

La instrucción Pública a cargo de la organización social, se iniciaba en el seno de la familia y continuaba cuando el alumno al cumplir 15 años de edad, era entregado al Sacerdote Superior del Calmecác o al Jefe del Telpochcalli.⁽¹⁾

Entre los Mayas, la Educación abarcaba dos aspectos:

A.- El Familiar, encomendado a los padres.

B.- El Público, que se impartía en instituciones especiales, por Sacerdotes y Maestros en el oficio.

1.- Origen y Evolución del Sindicato de Maestros al Servicio del Estado de México, Ed. S.M.S.E.M. 1922. p. 7.

Ubicado dentro del área en que florecieron los más importantes Centros Culturales Prehispánicas y Coloniales, el Estado de México ha sido por ese motivo una de las regiones en que con mayor determinación se han propiciado y alentado las empresas educativas.

En él se desarrolló la trascendental obra de los Teotihuacanos y la notable labor de homogenización de la Cultura Indígena llevada a cabo por los pueblos Nahuas a cuya influencia no estuvieron ajenos los Matlazincas, Mazahuas y Otomies asentados en el Valle de Toluca.

El Calmecác y el Telpochcalli, instituciones Mexicas, fueron el más claro ejemplo de las preocupaciones educativas Precortesianas que tendían entonces, al sostenimiento de una sociedad Teocrático-Militar.

B) EPOCA COLONIAL

A raíz del descubrimiento de América los Monarcas Españoles dictaron sus primeras disposiciones protectoras de los Indígenas; al iniciarse la Colonización Española en tierras Mexicanas, la Educación jugó nuevamente un papel esencial.

El espíritu Mesiánico que inspiró a los primeros misioneros imbuidos de la Filosofía Humanista, que se desarrollaba en Europa con el Renacimiento; hizo que aparejada la difusión del Evangelio se realizara una intensa labor Educativa, que iba más allá de la destrucción de una Cultura en pos de la implantación de otra; es decir, que a través de la Educación trataron de formar una nueva sociedad en la que los valores humanos se desarrollaron plenamente.

El largo período Colonial da una cierta unidad al territorio de la Nueva España y hace descansar su existencia en una organización económica, política y social de características Feudales a cuyo fortalecimiento contribuyó la labor Educativa de las diversas órdenes religiosas que difundieron en sus colegios la validez moral de las Instituciones Virreinales.

Entre las disposiciones protectoras de los Indígenas tenemos la más sobresaliente denominada: Ordenanza de Burgos, expedida por Fernando V, en la que incluían entre otros los siguientes puntos de carácter Educativo:

A.- Que aquéllos encomenderos que tuvieran a su cargo más de 50 encomendados, tenían la obligación de enseñar a leer y escribir a un muchacho indígena de los más capaces.

B.- Que los muchachos ya adiestrados enseñaran a sus congéneres.

C.- Que los Españoles que tuvieran Indígenas como Pajes, debían enseñarles a leer y escribir.

Las primeras tareas evangelizadoras las emprendieron los Franciscanos: Juan Detecto, Juan Deora y Pedro de Gante.

Los alumnos distinguidos ayudaban a los Frailes en su labor Educativa, en 1536 el Virrey Mendoza y el Obispo Zumárraga, integraron un grupo de jóvenes indígenas que conocían el sistema Educativo, para que a su vez éstos se desplazaran a su lugar de origen a enseñar a leer y a - -

escribir a sus congéneres.

La trascendental obra cultural de los Jesuitas que revolucionó en muchos aspectos el concepto y las prácticas Educativas, tuvo en Tepetzotlán, hoy Estado de México; uno de sus más importantes asientos.

En el se explicaron y discutieron las principales corrientes Filosóficas del siglo de las luces y sin menoscabo de sus propósitos religiosos originales; siglos que se enriquecieron con la presencia de: Sor Juana Inés de la Cruz, Antonio Alzate y José Mariano Moziño, que dan fe de las más elevadas inquietudes culturales del período Virreinal.

Esto nos conduce a pensar que tanto en el Calmecác, Cuicalli y Telpochcalli; así como las instituciones Educativas de la época Colonial; jamás fueron instituciones Educativas para una clase determinada o protegida por el régimen gubernamental de aquella época y ante todo los que laboraban como Profesores o Maestros, llamense Franciscanos o Jesuitas, eran tratados de la misma forma y no había distinción de quienes profesaban la enseñanza.

LA EDUCACION EN LA EPOCA DE LA INDEPENDENCIA EN EL ESTADO DE MEXICO.

Al sucumbir el Imperio de Iturbide y proclamar se la República, el Gobierno Provisional, encabezado por Gualupe Victoria y Nicolas Bravo, convocó el día 7 de Noviembre de 1823 a un nuevo Congreso Constituyente, que elaboraría para México su primera Constitución Federal.

Como resultado de esto, el Constituyente Ramos Arispe, apremiado por las circunstancias redactó el Acta Constitutiva de la Federación, que firmaron los Diputados en el año de 1824.

El Estado de México, inicia su vida Política-Independiente, de conformidad con el Art. 7o, de ese documento, que lo señala entre las entidades de la naciente República.

Para organizar la entidad conforme al Sistema Republicano, el Congreso y el Gobernador dieron a conocer - el 6 de Agosto de 1824, la "Ley Orgánica Provisional para - el arreglo interior del Estado de México. (2)

La Ley Orgánica Provisional, señaló las facultades y obligaciones de los Poderes Legislativo y Ejecutivo a la vez que consideró las bases para la creación del Judicial, esboza también algunas garantías para los ciudadanos, divide el Territorio en 8 Distritos, éstos en Partidos y éstos a su vez en Municipalidades.

En cada uno de los Distritos, la Autoridad se depositó en un funcionario con la denominación de Prefecto, los Partidos en Subprefectos y las Municipalidades fueron encabezadas por Alcaldes.

La Constitución Política del Estado de México expedida en Texcoco el 14 de Febrero de 1827, confirmó esta organización e introdujo preceptos, como el de conferir a esos funcionarios facultades para difundir la Instrucción Pública, ordenó el establecimiento de un Instituto Literario y concedió autonomía económica a los Municipios, para -

2.- Gobierno del Estado de México, 150 años de la Educación en el Estado de México, Edición 1974. pp 13-14.

con ello facilitar la creación de las Escuelas de Primeras-Letras, en cada uno de ellos.

La organización política territorial del Estado de México, contenida en la Ley Orgánica Provisional, marcó las jurisdicciones administrativas de los Distritos, Partidos y Municipios, así como también las funciones de sus gobernantes, dejando fuera lo relacionado con la organización interna de los Municipios, por haber considerado el Congreso, que éstas pequeñas entidades debían tener su propia y más extensa reglamentación, ya que desde tiempos coloniales, habían venido representando el único signo de una democracia.

El Decreto que organizó interiormente a los Ayuntamientos se dio a conocer en el año de 1825, indicando se en él con exactitud cada una de las funciones y facultades de los Alcaldes, Regidores y Síndicos.

Destacan 2 Artículos que van a ser básicos en cuestiones Educativas a lo largo de todo el siglo XIX, y que elevan la importancia de los Municipios y sus funciones a un nivel vital para el desarrollo del Estado de México, punto central de nuestro trabajo de investigación.

En el Art. 81 del Decreto de referencia se menciona "... Se les hace responsables de la buena administración de los establecimientos de Educación".⁽³⁾

En el Art. 83 que a la letra dice "... El Municipio procurará la puntual asistencia de los niños a las Escuelas de Primeras Letras; ampliando sus facultades y po-

3.- Ibid. p.23.

niendo a prueba su iniciativa y anhelo de superación, así - también las Escuelas deben establecerse en los Pueblos de - su Municipalidad, cuando lo permitan las circunstancias".

De lo anterior se desprenden que al no existir un organismo Estatal para el fomento de la Educación, - ni dispuesto en el presupuesto general una partida para el desarrollo, la enseñanza queda a cargo de los Alcaldes.

Las razones que se tuvieron para encomendar a los Ayuntamientos esa enorme tarea se explican al considerar, que la Escuela como Institución del Estado es muy re - ciente.

Por siglos la función de aculturar y sociali - zar a los jóvenes en las pequeñas poblaciones, en las que - no llegaba la influencia educadora de la Iglesia, fue de - sempeñada por la familia.

Siguieron un orden natural, del medio fami - liar estrecho y muchas veces cerrado a toda influencia ex - traña, tuvo que pasar a un ámbito mayor que comprendiera a - un grupo de familias, con ideas y formas de conducta más o - menos parecidas representado por el medio Jurisdiccional de los Ayuntamientos.

Estos ofrecían a los padres preocupados por la educación de sus hijos; la oportunidad de intervenir en la selección de las personas que realizarían la labor educa - tiva, vigilando de cerca el cumplimiento de sus obligacio - nes a través de los Alcaldes.

Se aunaba a todo lo anterior el reducido cos

to, pues: "... Era mucho más económico que 3 ó 4 padres de familia cooperaran con 100 pesos cada uno, para cubrir el -- sueldo de un Preceptor y el sostenimiento de una Escuela Municipal para atender 20 ó 30 niños del Pueblo, que pagar las mismas cantidades por sólo la educación de uno de ellos en la capital del Estado".⁽⁴⁾

CREACION DE LA JUNTA DIRECTORA DE INSTRUCCION PUBLICA ESTATAL.

Para la coordinación de las actividades Educativas, se crean en el año de 1834, durante el mandato del Gobernador Félix - María Aburto, la Junta Directora de Instrucción Pública del Estado de México, organismo gubernamental que entre sus funciones se encargaba de inspeccionar las Escuelas del Estado y dictarles providencias para su mejor arreglo y adelanto.

Como corporaciones auxiliares de la Junta Directora, en cada cabecera Municipal, en las de Partido y en la capital del Estado se establecieron Juntas Municipales de Instrucción Pública.

Entre las facultades de éstas Juntas de Instrucción, eran la de proporcionar y remover a los Preceptores de las Escuelas.

Los Preceptores o Maestros generalmente reclutados hasta entonces entre las personas que mostraban una mínima preparación académica, pero, en cuestiones religiosas se ven obligados a exhibir una mayor capacidad para ajustarse a las exigencias de la Junta Directora, que pretendía or-

4.- ibidem.

ganizar el sistema con Preceptores hábiles en el manejo de la enseñanza Lancasteriana, estimulándolos con sueldos que les permitieran subsistir decorosamente.

Los sueldos señalados por la Junta, correspondían a la categoría de la escuela que sirvieran.

A los Preceptores Municipales se les asignó \$ 300.00 anuales, a los de Cabecera de Partido \$ 600.00 y \$ 900.00 a los que atendían las escuelas de la capital.

En esta forma se inicia la Historia Magisterial del Estado de México, con una clasificación de categorías de los Profesores, misma que va a tener una repercusión económica en la percepción del salario y otras prestaciones.

Para los Preceptores que se distinguían por el adelanto mostrado por sus alumnos en los exámenes, también se establecieron premios anuales: un primero de \$ 100.00, un segundo de \$ 50.00 y un tercero de \$ 25.00.

Los premios a que se hacían acreedores alumnos y Maestros les eran entregados generalmente en libros.

En el año de 1850, en el Gobierno de Mariano Riva Palacio, crea una Ley Orgánica, encargada de la vigilancia de la Educación y entre sus artículos destacaban:

"... 50: se establece en el Instituto Literario de esta capital, una Escuela Normal de Preceptores de Primeras Letras".⁽⁵⁾

5.- Ibidem. p. 39

"6o.- los Preceptores que quieran servir en las Escuelas de Primeras Letras costeadas por el Estado, se sujetarán a los exámenes y aprobación que se establezcan en la Escuela Normal". (6)

De la interpretación de éstos artículos se desprende que la Educación Secundaria aún no se contemplaba, ya que únicamente mencionan "Preceptores de Primeras Letras", lo que en la actualidad es la Educación Primaria.

Las Escuelas costeadas por el Estado se dividieron posteriormente en establecimientos de Primera, Segunda y Tercera clase, correspondiendo las de Primera a las Cabeceras de Distrito y de Municipalidad con reconocida importancia; las de Segunda, a las de Cabecera Municipal en que no existían de Primera y, por último, a las demás localidades, las de Tercera.

En cuanto al nombramiento de los Profesores para cada una de éstas Escuelas, se tomaba en cuenta los conocimientos y sus experiencias, siendo menos exigentes con los Profesores destinados para las Escuelas de Tercera categoría.

En el año de 1886, la Ley Orgánica es reformada por el Lic. Zubieta, quien ostentaba el cargo de Gobernador, estableciendo en éste año un ciclo Secundario terminal de tres años, ajeno en sus fines a los de Preparatoria.

DIFERENTES CLASES DE PROFESORES EN EL AÑO
DE 1897.

Durante la administración gubernamental del General José Vicente Villada, decretó la Ley Orgánica de Instrucción Pública en el año de 1897, en el que se establece 5 clases de -- Profesores, esto atendiendo al papel que desempeñaban dentro de las Escuelas donde prestaban sus servicios: Director Profesor Auxiliar de curso, Profesor Especial, Profesor Supernumerario y Profesor Ayudante.

Director, se denominó al jefe del establecimiento, el responsable ante el Gobierno de la marcha de sus trabajadores, teniendo además a su cargo las siguientes funciones:

Enseñanza de uno o varios cursos, distribución del tiempo de trabajo de los alumnos conforme al programa oficial, adaptación de métodos, modos, formas y procedimientos que fueran oportunos en cada caso; aplicación a su prudente arbitrio de los estímulos autorizados por el reglamento; calificar mensualmente la asistencia, conducta y aprovechamiento de los alumnos, llenado de boletas en que constara la calificación obtenida por ellos en cada una de las materias.

Los Profesores Auxiliares de curso, tenían a su cargo inmediato la enseñanza en una o varias secciones o cursos anuales.

Como Profesores Especiales, se conocían a -- los nombrados para enseñar una o varias materias del curso en forma particular.

Profesores Supernumerarios, eran los que recibían nombramiento para atender al excesivo número de alumnos de algún curso, permaneciendo en el plantel sólo el tiempo - que se requirieran sus servicios.

Por último los Profesores Ayudantes, recibían éste nombre por su papel de auxiliar del Director o Profesor de un curso en el desempeño de sus respectivas funciones, en la actualidad se les denomina Interinos.

C) EPOCA CONTEMPORANEA.

Tradicionalmente la enseñanza secundaria, se atendía como un ciclo Preparatorio para el ingreso directo a las Escuelas -- Profesionales Universitarias, si bien los jóvenes aspirantes a continuar estudios técnicos o subprofesionales tenían opción a tomar de ese ciclo los cursos que se consideraban básicos para complementarlos.

Sin embargo, éste procedimiento resultaba bastante complicado, en virtud de que nuevas necesidades sociales habían incrementado la demanda de la Educación en ese ciclo. (7)

Esa demanda determinó que la Secretaría de -- Educación Pública, dividiera en 1925, los estudios Preparatorios en dos ciclos; uno de 3 años, al que se dejó la denominación de Ciclo Secundario y otro de 2 años al que se designó el nombre de Ciclo Preparatorio. (8)

7.- Ibid.

8.- Ibidem. p. 259.

Por lo que respecta al nivel secundario, se contaba con número reducido de escuelas en el Estado; se estima que en el año de 1952, existían sólo 24 escuelas secundarias; 3 sostenidas por el Estado, 13 por Cooperación de Ayuntamientos y Padres de Familia, 4 por la Federación, 3 Particulares Incorporadas y 1 de sostenimiento Mixto entre la Federación y el Estado. (9)

Las Secundarias Foráneas por Cooperación vinieron a solventar en parte el problema de dar educación en ese nivel a un núcleo numeroso de población, pero a costa de sacrificar un poco la preparación de los alumnos, ya que los recursos reunidos con el pequeño subsidio que les proporcionaban las Autoridades Municipales o Estatales y la cooperación económica de los Padres de Familia, no alcanzaban para pagar los sueldos decorosos a los Maestros; rentas locales y los gastos necesarios para su buen funcionamiento.

Para resolver los problemas de la planta de Profesores, el Gobierno del Estado se comprometió a sostener las Plazas de Directores, Profesores de Planta, que eran 3 ó 4, cuando la Escuela contaba con un número mayor de 240 alumnos y en algunos casos, subsidiaba parte del pago de los Maestros. Por otro lado, la necesidad del incremento cualitativo de la enseñanza, esencia de las reformas planteadas para la Educación en 1968, precisaba para cumplir con sus fines una mejor capacitación de los Profesores de Enseñanza Media.

La demanda de Educación Media que se hacía sentir con mayor fuerza, unida a la proliferación de planteles de éste nivel que en respuesta había patrocinado el Go-

9.- Ibid.

bierno del Estado, obligó a diferentes sectores Magisteriales a promover la fundación de la Escuela Normal Superior, destinada a capacitar íntegramente a los Maestros de Primaria, para que impartieran cátedra especializada en el Nivel Secundario; toda vez que hasta el año de 1968, todos los Profesores que impartían cátedra en alguna secundaria Estatal eran egresados de la Normal Elemental; destinados por su preparación profesional para transmitir sus conocimientos a nivel primario.

En la actualidad el número de Maestros egresados de la Normal Superior es insuficiente para cubrir todas las plazas que a nivel Secundaria se requieren, por ello el Estado acepta los servicios profesionales de personas distintas de las egresadas de la Normal Superior.

Por cuanto a lo que se refiere al ingreso al Sistema Educativo Estatal, en el Nivel Medio Básico, una persona capaz y con una preparación Universitaria, refiriéndose al nivel Licenciatura, aún siendo Pasante; preparación equivalente a la Normal Superior, de donde se obtiene la especialización de determinada materia, que se impartirá a nivel Secundaria; al solicitar la impartición de una cátedra en el Nivel Básico, que bien podría ser: Matemáticas, Español, Ciencias Sociales, Ciencias Naturales, Inglés, Educación Artística o Artes Plásticas; opta por la materia que domina y de acuerdo a la especialización que tenga.

Toda vez que resultaría ilógico que una persona con estudios especializados en la Licenciatura de Derecho, se incline por impartir una cátedra de Matemáticas o Ciencias Naturales, que puede suceder pero, en la práctica le resultaría un poco difícil.⁽¹⁰⁾

10.- Alusión personal.

El Departamento de Educación Media Básica, - organismo Estatal encargado de coordinar la enseñanza en el nivel Básico, recaba la documentación necesaria del interesado, siendo entre otros:

- A.- Acta de nacimiento
- B.- Cartilla liberada o precartilla
- C.- Constancia de Estudios Superiores.

Es frecuente que algunos Profesores ingresen por recomendaciones del Director de la escuela o del Supervisor de la Zona Escolar; en el primer caso, generalmente - el aspirante que resulta ser amigo o familiar es anotado en el anteproyecto, (lista de Profesores que van a laborar en un ciclo escolar) que se envía a la Supervisión Escolar para su "Visto Bueno" y posteriormente es remitido al Departamento de Educación Media Básica para su total aprobación; - en cuanto a la recomendación del Supervisor de Zona Escolar únicamente se requiere de entregar una tarjeta personal de éste, al Jefe del Departamento de Educación Media Básica en la cual le solicita la aceptación de su recomendado.

Al ser aceptado y contratado un aspirante -- por cualquiera de los medios antes mencionados de inmediato el Departamento de Educación Media Básica le expide un Memo rándum, que no es otra cosa que el Contrato que contiene el nombre del contratado o trabajador, las horas por las que - se le contrata, la materia que a de impartir, lugar en el - que prestará sus servicios, turno, categoría; que por lo ge neral es Interino, en contadas excepciones por el tiempo -- que se tiene laborando se le otorga la de Supernumerario; - en el mismo nombramiento se fija el tiempo de duración del Contrato y es firmado por el Jefe del Departamento.

Documento cuyo original queda en poder del - trabajador.

En el nombramiento otorgado no se especifica el salario que va a percibir el Trabajador, pero, de acuerdo al tabulador del Magisterio Estatal, que rige los salarios de Maestros de Base o Sindicalizados, aplicada también a los Maestros Interinos y Supernumerarios, se contemplan 2 tipos de salarios y ambos se les denomina salario: hora-semana-mes; cuando es por tiempo indefinido, el cual se aplica sólo a los primeros, la hora es pagada por el Estado a - \$ 6,100.00 más \$ 220.00 de los denominados colateral, dando un total de \$ 6,320.00 la hora-semana-mes, para uno de base en el Nivel Medio Básico.

Cuando es temporal, que es el que nos interesa, el pago que percibe un Profesor Interino es de \$4,600.- por la hora-semana-mes y \$ 165.00 de colateral haciendo un gran total de \$ 4,765.00, por ello nos podemos dar cuenta de la desigualdad de sueldos entre un Profesor de Base y uno Interino, a pesar de que desempeñan el mismo trabajo en condiciones satisfactorias.⁽¹¹⁾

Al concluir un ciclo escolar, al Trabajador-Docente se le califica en el rendimiento escolar a través de la denominada Ficha Evaluativa Anual de Trabajo Docente-Estatal, elaborado por el Departamento de Educación Media-Básica; los aspectos a evaluar son los siguientes:

- A.- Planificación de trabajo docente
- B.- Actitudes positivas en el grupo de trabajo que le fue encomendado
- C.- Rendimiento en el trabajo
- D.- Asistencia en el trabajo
- E.- Aplicación de métodos didácticos
- F.- Puntualidad al trabajo

11.- Tabulador del S.M.S.E.M., Noviembre 1957.

- G.- Cumplir las comisiones escolares
- H.- Demostrar iniciativa en el trabajo
- I.- Tener buenas relaciones humanas
- J.- Demostrar excelentes hábitos de higiene.

A pesar de que el Profesor Interino a cumplido durante el ciclo escolar en forma satisfactoria con el trabajo encomendado y para el que fue contratado; en algunos casos, al finalizar el ciclo escolar, el personal Directivo o el Supervisor no lo incluyen en el anteproyecto, por razones muy personales lo separan de su trabajo, a pesar de que desee y tenga necesidad de seguir laborando dejándolo - al margen de las Leyes protectoras de todo Trabajador.

Cuando el Profesor tiene un año o hasta dos laborando, esta situación es dolorosa y muy penosa. ¿Pero qué sucede cuando el Trabajador Interino tiene laborando -- hasta 15 años?

No es legal ni humano y ante todo es un acto violatorio del Artículo 123 de nuestra Constitución; que -- por decisión unilateral del Estado-patrón, de por terminadas las relaciones contractuales, pretextando que la vigencia del nombramiento a concluido; esto a pesar de que la -- fuente que dió origen a la relación contractual subsiste y además para abundar más en nuestra idea, el Maestro Interino no se encuentra supliendo a uno de Base o Sindicalizado; Así como también es violatorio a nuestra Carta Magna, expedir nombramientos por 6 meses.

El Estado-patrón, al parecer olvida en forma dolosa y fraudulenta, que el Profesor como Trabajador, tiene Derechos Laborales como: La estabilidad en el trabajo, -- antigüedad en el mismo, derechos de preferencia y de ascenso.

C A P I T U L O . I I

EL CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO ENTRE EL ESTADO DE MEXICO Y EL PERSONAL DOCENTE.

- A) El contrato
- B) Aplicación de la Ley en los Contratos Individuales de Trabajo en el Magisterio Estatal
- C) Efectos legales del nombramiento.

A) EL CONTRATO

La relación de trabajo nace de un contrato, esto es, de un -- acuerdo de voluntades, libremente alcanzado; partiendo de un concepto sencillo de entender diremos que:

Contratar es: negociar, ajustar (sin comprometer) contrato proviene del latín contractus; es un pacto entre dos o más personas.⁽¹²⁾

Cuando un Profesor Interino inicia la relación laboral su pretensión en orden a la duración de ésta, es la de permanencia o sea la estabilidad en el empleo.

Por parte del Estado por el contrario, el deseo es de que la relación naciente, no lo comprometa más allá de sus posibilidades económicas y en cualquier momento y sin mayores responsabilidades pueda dar por terminada la relación a su capricho.

Reflejando éstas dos actividades mentales, la lucha de intereses se orienta en dos sentidos contradictorios que entendemos de la forma siguiente; por parte de los Profesores en el establecimiento irrestricto de la estabilidad en el empleo; por parte de la clase patronal, en el señalamiento de supuestos períodos de aprendizaje, de prueba o capacitación y en la de demostrar nuevas técnicas Psicopedagógicas; - en la fijación de términos precisos a la duración de la relación laboral y como solución óptima la posibilidad de dar por terminado en cualquier momento y sin costo alguno la relación de trabajo.

12.- Diccionario pequeño Larousse en color.

Con mayor o menor avance en estos términos - contradictorios demuestra respecto del Derecho Individual - el avance o retroceso de la Legislación Laboral de cual -- quier país.

¿Cómo nace ésta relación contractual entre - el Estado de México y sus trabajadores?

Como lo hemos anotado en el capítulo ante- - rior, la relación laboral se inicia en el momento en que - una persona con preparación equivalente a la Normal Sup^u - rior, es contratada para prestar sus servicios profesiona - les como Profesor Interino y se le hace entrega del nombra - miento o memorándum; autorizándolo para impartir una cáte - dra en el Nivel Medio Básico.

Con la entrega del nombramiento se formaliza la relación contractual; toda vez que en el mismo se precisa el tiempo determinado y otras características, mencionadas en el capítulo anterior.

El deseo de un trabajador, en éste caso el - Profesor Interino es obtener la base en su trabajo, toda - vez que desea garantizar una estabilidad socioeconómica a - su familia.

De nuestro comentario se desprende que los -- elementos de la relación laboral, son los siguientes:

A.- El Profesor como trabajador

B.- El Estado como patrón.

Ambos considerados por nuestra Legislación Laboral; como --

-elementos subjetivos; en ésta relación surge la prestación de un trabajo personal subordinado por parte del trabajador y el pago de un salario por parte del Estado.

¿Qué es un contrato?

En el segundo párrafo del Art. 20. de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, en el Estado de México, dice: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario".

De nuestra definición se desprenden fundamentalmente las siguientes conclusiones:

A.- Que no importará el nombre que las partes le den al contrato que celebren, llamese nombramiento o memorándum; éste será un contrato de trabajo; si de todas maneras se producen; por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y por otra de pagar un salario.

B.- Que el contrato, es simplemente un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente, para que surta sus consecuencias legales, que se inicie o no la prestación de servicio.

Continuando con nuestras conclusiones podemos decir, que por encima de la voluntad de las partes, llamese Estado, como patrón o Profesor, como trabajador, están las normas que favorecen a cualquier trabajador; de manera que es la Ley, que suple la voluntad de las partes, para colocarlos en un plano de igualdad.

Por ello el Derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral; así como el derecho autónomo, que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del Derecho objetivo, en beneficio del trabajador, una vez garantizados los derechos de los trabajadores, que se establecen en las Leyes, así como las ventajas superiores o éstas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo.

A manera de comentario el contrato colectivo de trabajo, en el Estado de México, lo sustenta el Sindicato de Maestros al Servicio del Estado de México, quien tiene -- desamparado y en completo abandono al Trabajador Interino.

Prosiguiendo con el tema que nos interesa es necesario pensar que en los contratos individuales, queda -- una zona libre de autonomía, para pactar condiciones superiores a la Ley o al mismo citado contrato colectivo de trabajo que rige en el Estado de México.

INTERPRETACION DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Como lo hemos manifestado, en el contrato otorgado por el Departamento de Educación Média Básica, se producen todos los efectos legales, creando derechos y obligaciones para las -- partes contratantes, en el caso del Profesor; que es el que nos interesa, debemos mantener un vivo interés al interpretar el contenido del contrato individual de trabajo, tomando como base la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria, en la relación entre el Estado y sus trabajadores, la mencionada Ley establece en su Art. 31o "... tanto los contratos como las relaciones de trabajo, obligan a lo que --

-expresamente se tiene pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad".

De lo dicho en el citado ordenamiento, se puede desprender lo siguiente:

A.- que debe de predominar la letra sobre el espíritu del contrato, esto es, la voluntad aparente, sobre la voluntad real.

B.- Que lo pactado no valdrá si sus consecuencias no son conformes a las normas de trabajo.

A propósito de ello, en el Art. 56o de nuestra Ley Federal del Trabajo aclara y precisa "... las condiciones pactadas no podrán en ningún caso, ser inferiores a las fijadas por la Ley...". Por lo que lo pactado valdrá si es más favorable al trabajador, que el régimen legal.

C.- De la interpretación de las normas de trabajo, deberá de presumirse que las partes actuarán de buena fe; esto es, sin intención dolosa o maliciosa.

Para mayor entendimiento cabe preguntarse en éste momento ¿si es legal y conforme a derecho remunerar al Profesor Interino con un salario del 30% menor del que percibe un Profesor de base a pesar de que ambos desempeñan el mismo tipo de trabajo?

Esto a pesar de que el primero en la gran mayoría de las veces cumple satisfactoriamente con sus obligaciones laborales, con la idea de que al siguiente año escolar lo

-recontratarán y al segundo no le preocupa, toda vez que tiene la seguridad por la base en el trabajo.

Por otra parte, pensamos que cualquiera que sea la interpretación de un contrato de trabajo, como lo hemos señalado y para recalcar; en caso de duda habrá de prevalecer lo más favorable al trabajador.

EL CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO

En nuestra legislación y en la Doctrina se encuentran una -- gran variedad de contratos; en nuestro caso nos preocupa analizar el contrato por tiempo determinado, que generalmente es el que se celebra entre el Estado y un trabajador.

En el contrato por tiempo determinado, operan claramente las modalidades del negocio jurídico, esto es, el plazo y la condición; si la duración de la relación depende solamente del transcurso del tiempo, estaremos en presencia del plazo.

En cambio se tratará de una condición, cuando la duración de la relación esté sujeta a un acontecimiento -- futuro de realización incierta; V.gr., que regrese o no un -- trabajador con licencia.

La Ley señala tres hipótesis para la celebración de contratos de trabajo a plazo, a saber:

A.- que lo exija la naturaleza del trabajo -- que se va a prestar.

B.- que se trate de sustituir temporalmente -- a otro trabajador.

C.- En los demás casos previstos por la propia Ley, según lo establecido por el Art. 37 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo mencionado comprende tres hipótesis, de las cuales, la primera es una confirmación de los principios generales. Se habla en la fracción I, que el señalamiento de un tiempo determinado sólo es permitido cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; por lo tanto no sería suficiente la estipulación de un tiempo determinado unos meses, unos años; sino que será indispensable, en caso de controversia, probar que así lo exigía la naturaleza del trabajo por prestar; y por otra parte, si al vencer el término fijado subsiste la materia del trabajo, la relación se prorrogará automáticamente.

En el caso de la enseñanza, en el Nivel Medio-Básico, un Profesor inicia labores a mediados de agosto, toda vez que tiene que asistir a los cursos de capacitación que imparten en la Zona Escolar y a fines del mismo mes contribuyen en la selección de alumnos que se hace en todas las secundarias del Estado de México.

El inicio de las labores educativas normalmente se efectúa en septiembre y finalizan en junio del siguiente año, de lo anterior deducimos que un trabajador de la educación labora de agosto a junio del siguiente año escolar; esto nos hace pensar que la educación es permanente y continua y por su propia naturaleza siempre subsistirá como fuente de trabajo para cientos de Profesores Interinos.

En una brillante ejecutoria, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; en el Toca fijado con el numeral 2903/36/1a., se fijó el sentido de los concep-

tos: trabajo de planta y eventual: "... para la existencia - de un trabajo de planta (base) se requiere únicamente, que - el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la dependencia; esto es, que no se trate de un servicio - meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser conse - cuencia de que concurren circunstancias especiales, a lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las activida - des normales, constantes y uniformes de dicha dependencia en la que se presta el servicio...". (13)

De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta o base no depende de que el trabaja - dor preste el servicio todos los días, sino de que dicho ser - vicio se ejecute de manera uniforme, en períodos de tiempo - fijos; así por ejemplo: El servicio que presta una persona - dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de Base, pero no lo será, si sólo por circunstancias accidenta - les, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico es - pecial y concluido ese trabajo queda desligado el trabajador sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servi - cios.

Siguiendo con las hipótesis citadas en renglo - nes anteriores; nos damos cuenta de las otras dos excepcio - nes: La segunda "... sustitución temporal de un trabajador - que cuenta con la base..."; un Profesor Interino con dos o - más años de servicios nunca está en "sustitución temporal de un trabajador de base"; más sin embargo; el Departamento de Educación Media Básica, lo puede despedir injustificadamente sin darle ninguna explicación al no anotarlo en el antepro - yecto del personal; en éste caso el Estado, como patrón olvi - da que todo trabajador desea tener estabilidad en el traba - jo, le arrebató en forma tajante sus derechos de preferencia antigüedad y de ascenso como derechos mínimos.

13.- De la Cueva Mario, el Nuevo Derecho Mexicano del Traba - jo, T.I. Ed. Porrúa, S.A. 1984., p.225.

Para la mejor interpretación de nuestros conceptos la Doctrina define el trabajo de planta o base, diciendo "... Son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria del establecimiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines".⁽¹⁴⁾

Otra característica de que los trabajos de base son permanentes, es que constituyen la vida del organismo y cuya falta provocaría la paralización o la muerte del mismo.

¿Qué haría el Estado como patrón sin los cientos de Maestros Interinos y Supernumerarios que tiene como trabajadores?

A estas alturas no somos capaces de pensar que los funcionarios de la Secretaría de Educación, Cultura y Bienestar Social, se encuentren ignorantes; a pesar de la forma de extender los nombramientos, que el derecho al trabajo, es un derecho y un deber social, esto es, el derecho a adquirir y conservar el trabajo.

Prosiguiendo con las excepciones, la tercera tiene por objeto facilitar al mismo Legislador la consideración de algún caso particular en relación con la reglamentación de trabajos especiales; que no analizamos en nuestro tema, toda vez que no es el caso que nos interesa.

14.- Op.cit. p. 226.

CONCEPTO DE LA TERMINOLOGIA
CONTRACTUAL: INTERINO O SUSTITUTO.

Tomando en consideración el Diccionario de la Real Academia, éste define al sustituto como "... la persona que hace las veces de otra". (15)

En la misma obra encontramos que define al Interino como "... el o lo que sirve por algún tiempo supliendo la falta de otra persona o cosa". (16)

Las características de estos trabajadores es - que desempeñan temporalmente, ocupando el lugar de un trabajador de base, una función de naturaleza permanente.

En realidad el trabajador sustituto o Interino es contratado por tiempo determinado, en ocasiones por la ausencia temporal de un trabajador; ahora bien, en nuestra materia domina el principio de que la temporalidad o eventualidad no deberá de depender sólo de la voluntad patronal, sino que habrá de acreditarse que la naturaleza del servicio así lo requiere.

El problema se plantea en toda su agudeza a -- propósito de las acciones que resulta en favor del trabajador cuando el patrón en éste caso el Estado, da por terminado un contrato temporal por vencimiento del plazo fijado, pese a -- que subsiste la materia del trabajo; en éste caso a nuestro juicio lo procedente es demandar al Estado, como patrón, una prórroga de la relación laboral por todo el tiempo en que perdure la enseñanza en el Nivel Medio Básico.

15.- Pequeño Larousse en color, 1986.

16.- Ibidem.

Al vencimiento del nombramiento o del plazo señalado en el mismo, el trabajador es separado por el Estado a pesar de que subsiste la materia que originó la relación laboral; el trabajador podrá como se ha mencionado en páginas anteriores, ejercer la acción de prórroga o, si así conviene a sus intereses, la indemnización en términos de lo dispuesto en la fracción XXII del inciso "A" del Art. 123 de nuestra Constitución Política, en relación al Art. 50 de la Ley Federal del Trabajo, indicando que se produjo una terminación anticipada pese a la subsistencia de la materia del trabajo.

Antes del vencimiento del plazo o del nombramiento, el Estado a través de la Secretaría de Educación, -- Cultura y Bienestar Social, despide al trabajador Interino, éste podrá exigir el cumplimiento del contrato y como consecuencia su reinstalación por el tiempo convenido; o bien la indemnización especial prevista en las fracciones I y III -- del Art. 50 de la Ley Federal del Trabajo, la acción de -- cumplimiento dejaría abierta la posterior de prórroga, es necesario aclarar que la Norma Federal es aplicada en forma supletoria, según lo establecido en el Art. 9o del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado de México.

Creemos que aún cuando la Ley no lo dice expresamente, los trabajadores que son contratados temporalmente en forma fraudulenta para desempeñar labores que son en realidad permanentes, tienen además a su alcance el ejercicio de una acción declarativa para que se defina la naturaleza indeterminada de la relación laboral.

Esta acción, por supuesto, no presupone que el Estado haya despedido al trabajador o lo haya separado por vencimiento del término pactado, pero tampoco es contradictorio con la prórroga o cumplimiento a que aludimos.

Ahondando más en nuestro tema, si un Profesor eventual es despedido antes del vencimiento del nombramiento o contrato, o al llegar éste se le separa; además de exigir el cumplimiento, en el primer caso o la prórroga en el segundo, estará facultado para pedir que se declare que la naturaleza de la actividad para la que fue contratado es permanente y que, por lo tanto debe considerarse que se trata de una relación por tiempo indeterminado, con todas las consecuencias legales inherentes.

B) APLICACION DE LA LEY EN LOS CONTRATOS -
INDIVIDUALES DE TRABAJO EN EL MAGISTERIO
ESTATAL.

Como es sabido, la palabra Ley, en una de sus significaciones más sencillas, equivale a la proporción de metal fino que hay en una aleación. Moneda de plata con Ley de 7.20 significa que tiene 720 milésimos de plata.

"... y podemos hablar de Ley en el plano práctico, o sea un imperativo, un mandamiento, una proposición di rigida a regular la conducta humana, que traduce o pretende traducir, un deber ser". (17)

La Ley, como fuente formal del Derecho (que se distingue de la costumbre, de la jurisprudencia) es una norma jurídica de contenido abstracto y de aplicación general.

El derecho puede caracterizarse "como un conjunto de preceptos bilaterales que rigen la conducta social del hombre predominantemente externas, heterónomas y que deben orientarse a garantizar la seguridad colectiva y alcanzar la justicia y el bien común de la sociedad".

En nuestra legislación laboral y en el Artículo 123 está expresado en términos claros que el Derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales para los trabajadores. Sin embargo, parece que no existe duda alguna para expresar que el Derecho del Trabajo, como señalamos antes, también constituye un mínimo de garantías para los Trabajadores de la Educación en el Estado de México.

17.- Toral Moreno Jesús. Apuntes de iniciación al Derecho. - Ed. Jus. 1974. p. 38.

Esto significa que las prestaciones señaladas tanto en el Art. 123, como en la Ley Reglamentaria, son el punto de partida de toda relación laboral entre el Estado y el Magisterio Estatal.

El Derecho, según Radbruch, se justifica en la medida en que las normas que la integran están destinadas a la realización de un fin.

Los fines del Derecho son diversos: La justicia, la Seguridad Jurídica y el Bien Común. El Derecho, para poder servir al fin supremo de la convivencia social, requiere que exista una situación de estabilidad, de certeza.

En suma: saber a qué atenerse. No puede funcionar el Derecho en un mundo en que haya la permanente posibilidad de cambio.

De ahí que existan normas cuyo objeto sea precisamente, lograr la estabilidad y seguridad en el trabajo

Los Derechos Individuales, por regla general, están previstos en normas reglamentarias, mientras que, también por regla general, los Derechos Sociales están expresados en Normas Constitucionales "... que las leyes ordinarias o las restantes fuentes del Derecho sólo pueden mejorar pero nunca disminuir en perjuicio de los sujetos a cuya protección están dirigidas". (18)

Hasta el momento hemos concertado el nacimiento del contrato de trabajo entre el Estado y un Profesor, es to a la luz de nuestra Legislación Laboral, pero, nuestra ci

18.- Nestor de Buen L. Derecho del Trabajo, T.I. Ed. Porrúa, 1984, p. 101.

tada Ley contempla en el capítulo III, la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo derivados de un contrato.

Lo característico de la suspensión es que afecta a los derechos y obligaciones fundamentales derivados de la relación de trabajo, pero mantiene viva a ésta, trayendo como consecuencia que sigan surtiendo determinadas consecuencias secundarias. Así, el derecho a la antigüedad en algunos casos.

Respecto de la suspensión se afirma que constituye un derecho en favor de los trabajadores porque, en realidad, impide que surta efectos definitivos sobre la relación el hecho que el trabajador no preste temporalmente el servicio.

En realidad la suspensión favorece básicamente a los trabajadores, ya que mantiene viva una relación en la que no se producen sus consecuencias "naturales"; pero también puede sobrevenir en su perjuicio. Así ocurre en virtud de lo dispuesto en el Art. 42 fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, que autoriza al patrón para suspender al trabajador que por causas que le sean imputables carezca de los documentos que las leyes y reglamentos exijan para la prestación del servicio.

Entre las causas legales de suspensión, seguimos el orden del Art. 42, que contiene las disposiciones generales y enseguida las citamos.

A.- La enfermedad contagiosa del trabajador. En este caso el bien jurídico que se protege lo constituye la salud de quienes laboran en un determinado lugar.

La suspensión derivada de la enfermedad contagiosa del trabajador se decretará a petición de éste y el Estado, como patrón, a su vez deberá suspender de inmediato al trabajador, previa constancia médica que acredite su mal estado de salud, por ser obligatorio para los patrones al procurar que no se desarrollen enfermedades en los centros de trabajo, según lo expresado por el Art. 132 fracción XVI de la Ley Federal del Trabajo.

B.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. Cuando un trabajador sufre una enfermedad general que lo incapacita para laborar, se genera una causa típica de suspensión de las relaciones de trabajo.

El trabajador que se encuentre enfermo debe satisfacer dos requisitos: en primer término, dar aviso al superior inmediato Director o Subdirector de su enfermedad y en segundo lugar, acreditar su incapacidad mediante certificado médico, en la misma fecha en que vuelva al trabajo. De otra manera se entenderá que a incurrido en faltas injustificadas que podrán provocar una rescisión de la relación laboral, toda vez que el superior inmediato le levantaría acta por abandono de trabajo, que analizaremos posteriormente.

C.- La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia ejecutoriada. Al ser sometido a proceso un trabajador, la relación de trabajo queda automáticamente suspendida. Si el trabajador es sentenciado en forma definitiva y ello le impide el cumplimiento de la relación de trabajo, el Estado queda autorizado para rescindir sin responsabilidad la relación laboral, esto según lo dispuesto por el Art. 47 fracción XIV de la Ley Federal del Trabajo, de otra manera, al alcanzar la libertad el trabajador, la relación se reanuda en sus términos.

La Ley sanciona, en éste caso, dos situaciones diferentes. Por una parte establece la suspensión si él está preventivamente en prisión, lo que quiere decir que no es el proceso, sino la prisión lo que suspende la relación laboral. Por la otra sanciona la conducta al permitir que el Estado rescinda el contrato que celebró con quien fue con~~denado~~ por sentencia ejecutoriada.

D.- El arresto del trabajador. El arresto de una persona constituye una medida administrativa o bien una sanción judicial por faltas menores; desde luego constituye un motivo de suspensión absoluta, por no imponerse al Estado como patrón la obligación de pagar salarios al trabajador arrestado.

E.- El cumplimiento de servicios y el desempeño de cargos constitucionales. El cumplimiento de estos servicios impedirá a los trabajadores realizar su actividad laboral. Por ese motivo la Ley en la fracción V del Art. 42 de la Ley Federal del Trabajo, prevé la suspensión de la relación de trabajo durante el tiempo necesario para el desempeño de dichas funciones.

F.- La designación de los trabajadores como representantes ante organismos Estatales y organismos laborales. Se señala en la fracción VI del Art. 42 que la designación de los trabajadores ante organismos Estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, es causa de suspensión de la relación de trabajo y puede prolongarse por un período de seis años, al término de éste lapso el trabajador puede reincorporar a su lugar de trabajo.

G.- La falta de documentos que exijan las Leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio que se presta, cuando sea imputable al Profesor. En el Art. 43 fracción IV de la Ley Laboral se indica que ésta suspensión tendrá una duración máxima de dos meses.

H.- Maternidad. En el Art. 170 del mismo ordenamiento señala cuales son los derechos de las madres trabajadoras, se menciona entre otros, que disfrutarán de un - descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al - parto y que durante esos períodos recibirán su salario íntegro.

I.- Sanciones reglamentarias. El Art. 422 de nuestra Ley define el reglamento como "... el conjunto de - disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en - el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento". La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria no podrá exceder de ocho días.

En esta clasificación de las formas de suspensión que se dan en la relación de trabajo entre el Estado y Profesor Interino no se interrumpen ni la antigüedad, ni - otro derecho que resulten de la permanencia en la Institu - ción.

TERMINACION DE LA SUSPENSION.

Antes de continuar es menester aclarar que no debemos de confundir la suspensión de la relación laboral, con el despido de un trabajador. Prosiguiendo con nuestro tema, la Ley fija dos reglas generales respecto de la terminación de la suspensión de la relación de trabajo. Por virtud de la primera el trabajador deberá regresar a su trabajo al siguiente día de la fecha en que concluya la causa, cuando derive de enfermedad contagiosa, de incapacidad, de arresto del trabajador o de falta de documentos, tal como lo estipula el Art. 45.

En los casos de prisión preventiva y desempeño de puestos públicos o de representación clasista, el plazo se prolonga hasta por quince días en que concluya la causa, según se interpreta en el artículo citado en su fracción II. Es lógico pensar que si el trabajador no regresa en los plazos mencionados, incurrirá en faltas injustificadas.

EL DESPIDO.

Es uno de los términos más usuales en el Magisterio Estatal, es contemplado por nuestra Legislación Laboral como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral a virtud del cual el Estado--patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al Profesor Interino.

La rescisión o despido por parte del Estado como patrón, no termina por si misma con la relación de trabajo. En todo caso estará supeditada a la confirmación de su validez por los Tribunales Laborales. De ahí que no se deba confundir el derecho a dar por terminada la relación mediante el despido, con la terminación misma. Hay pues, un condicionante procesal. Si el Tribunal de Trabajo confirma la justificación del despido, el laudo operaría como cumplimiento de una condición resolutive de la relación laboral. Si por el contrario declara procedentes las acciones de cumplimiento, todos los derechos del Profesor se actualizarían, siendo entre otros: La reinstalación, pago de salarios vencidos, antigüedad y otros.

Lo anterior se produce en los casos en que el Profesor, en ejercicio del derecho que le otorga la fracción XXII del inciso "A" del Art. 123 Constitucional, reclama el cumplimiento del contrato, pero si por el contrario exige la indemnización, con ello confirma la conclusión de la rela-

ción de trabajo, poniendo sólo en juego la determinación de la responsabilidad por parte del Estado-patrón.

El despido es un mal en el Estado de México y en cualquier parte de nuestro País, porque rompe con el principio de la estabilidad en el empleo. Este podría interpretarse de la siguiente forma: El Estado como patrón no podrá dar por terminada anticipadamente la relación de trabajo, salvo que el Profesor, como trabajador incurra en una causa grave.

El despido entonces, destruye a nivel personal y profesional el derecho al trabajo programáticamente establecido en el Art. 123 Constitucional.

En la medida en que constituye una preocupación social fundamental de nuestro tiempo el encontrar ocupación para todos, es obvio que el apoyo legal para la finalidad contraria, sólo se podrá dar en circunstancias verdaderamente excepcionales.

La Ley Federal señala en el Art. 47 las causas expresas de rescisión y al incluir a las análogas en fórmula no del todo feliz, en la fracción XV, cita que las causas deben ser graves con consecuencias tan serias que hagan difícil la subsistencia de la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores de la educación.

Siendo más concretos, consideramos necesario, sin embargo, sujetarnos al orden del Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo, que expresa: "...son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I.- Dolo del trabajador para lograr la contratación. La Ley, autoriza una rescisión laboral que se -

funda en un dato o certificado falso proporcionado por el -
trabajador, que hizo presumir aptitudes o facultades de que-
él carecía.

II.- Faltas de probidad u honradez, actos de-
violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra -
del patrón, personal directivo o administrativo; en nuestro-
caso podría darse con estos dos últimos, toda vez que son -
con quienes la relación dentro del trabajo es más estrecha;-
pero en realidad todo profesor debe observar buenas costum -
bres durante la impartición de su cátedra.

III.- La realización de los mismos actos en -
contra de los compañeros. La condición legal para que surja
la responsabilidad del profesor, es que con su conducta se -
altere la disciplina de la Institución Educativa.

IV.- La comisión de los actos antes señalados
fuera del servicio. Consiste en que el Profesor, como traba-
jador incurra en faltas de probidad u honradez, en actos de-
violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra -
de los representantes de la educación en el Estado, que bien
podrían ser el Secretario de Educación, el Supervisor, Jefe-
del Departamento de Educación Media Básica, Director o Subdi-
rector, pero fuera del servicio; es decir fuera de la escue-
la, siempre y cuando por la gravedad del acto se haga imposi-
ble el cumplimiento de la relación del trabajo.

Es obvio que por muy violentos que hayan sido
unos insultos o unos golpes, ellos no imposibilitan la conti-
nuación de la relación laboral.

V.- Ocasionar el trabajador intencionalmente,
perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o-

con motivo de ellas, en los edificios y demás objetos relacionados con el centro de trabajo.

VI.- La negligencia. Considerando que el profesor como todo ser humano no es perfecto; como cualquier otro trabajador podría incurrir en un acto de negligencia; esto es, que un día no tenga interés de impartir su cátedra; se considera que es tolerable siempre y cuando no traiga consigo consecuencias indebidas o cause perjuicios o daños graves irreparables en la Institución o en su personal.

VII.- Imprudencia o descuido inexcusables. Es decir, cuando los profesores ponen en peligro, por su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad de sus alumnos en horas de labores, el Estado podría despedirlos; en la vida diaria a nivel secundaria, es difícil que se presente o se produzca un riesgo o contingencia inminente de que suceda algún mal a los alumnos o compañeros de trabajo.

VIII.- Inmoralidad. El Profesor debe actuar moralmente. ¿Cuál es, sin embargo, la medida de su inmoralidad? El problema se advierte interesante si se piensa que hay trabajos que son, por sí mismos, contrarios a una regla moral (V.gr., en teatro o cine), y que lícitamente podría dudarse de la moralidad de ciertas actividades económicas. El trabajador de la educación podría incurrir en actos inmorales, cuando por su conducta pretendiera distorsionar la costumbre o la educación sexual, que tiene su alumno desde su infancia; esto es que a través de mentiras, engaños o a veces con promesas de matrimonio seduzca a una alumna o cuando la profesora corrompe al alumno; que en la práctica si llegará a suceder sería de la competencia del Derecho Penal.

IX.- El deber de fidelidad. En el Magisterio Estatal el profesor le es fiel a la Institución y le

tiene respeto al Estado mismo.

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del director o sin causa justificada; esto debe entenderse que el maestro no imparta sus clases por más de tres días, aunque no sea en forma consecutiva, no es preciso que las faltas sean continuas, ni que se produzcan sólo dentro de un mes de calendario. Basta que ocurran en un lapso cualquiera de unos treinta días contado a partir de la primera falta.

La causal nace al cumplirse la cuarta falta y desde ese momento corre el plazo de prescripción de un mes que para sancionarse menciona el Art. 517 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

XI.- La desobediencia. Si lo esencial de la relación de trabajo radica en la subordinación del profesor a sus superiores inmediatos que son Secretario, Subdirector y Director, la violación a esa característica, el no obedecer al profesor las órdenes que recibe, constituye una falta imperdonable.

El acto de desobediencia está sujeto a determinadas condiciones. En primer lugar debe de referirse al proceso de enseñanza-aprendizaje del profesor al alumno; en segundo término la orden tendrá que cumplirse dentro de las horas de jornada laboral; en tercer término el personal Directivo y Administrativo, como responsables directos de la enseñanza Media Básica, deberán poner a la disposición del profesor, si no los tiene desde antes, los medios para cumplirla.

Lo esencial en la educación es que el profesor enseñe, eduque al alumno transmitiendo sus experiencias y

conocimientos; consideramos que pasan a segundo término la carencia de material didáctico; pero también es necesario que los directivos proporcionen pizarrón y gises, como material mínimo que se requiere para impartir una cátedra, que muchas veces en algunas secundarias no se tiene, pero no por ello el profesor dejará de impartir su materia y de esa forma incurrir en desobediencia.

XII.- Negativa a adoptar medidas preventivas.

Si un profesor se niega a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes en la institución, podría ser despedido; toda vez que en una escuela, lo que se pretende es conservar y proteger la integridad de los educandos, mientras estos se encuentran a cargo del mentor dentro del aula o de la institución o fuera de ésta, pero dentro del horario de trabajo.

XIII.- La concurrencia al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Para éste punto creo que no se requiere mayor comentario pero, para precisar con exactitud, la Corte ha precisado que el aliento alcohólico no comprueba por sí mismo la ebriedad, y para que proceda el despido se requiere de que el profesor acuda habitualmente en estado de ebriedad. Por lo que se requiere asistir al trabajo "habitualmente" en estado de ebriedad y no con aliento alcohólico. Por lo que se refiere a los narcóticos o drogas enervantes, en la fracción XIII se prevé una excepción: que exista prescripción médica

XIV.- La sentencia ejecutoriada dictada en un proceso penal. En éste caso el profesor privado de su libertad, estará en presencia de una imposibilidad jurídica, porque físicamente aunque está impedido, su deseo es cumplir con su trabajo en la institución educativa.

LAS CONSECUENCIAS DEL DESPIDO.

Nuestra Constitución Federal contempla en la Fracción XXII - del inciso "A" en su Art. 123 "... el trabajador injustamente despedido puede reclamar del patrón; bien el cumplimiento del contrato, bien la indemnización de tres meses de salarios". En el primer caso la acción de cumplimiento del contrato o relación de trabajo, lleva consigo la de pago de salarios, desde la fecha del despido injustificado hasta el momento de la reinstalación. A ésta prestación la Ley Laboral la denomina "salarios vencidos" o frecuentemente se emplea el término "salarios caídos".

Por cuanto a lo que se refiere al aspecto indemnizatorio, nos concretamos a citar lo que establece la Ley Federal en su Art. 50, que determina su cuantía, de la manera siguiente.

"... Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios.

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veintidías de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres me

ses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones".

Como complemento de nuestro análisis, es necesario hacer mención que cuando el patrón despide justificadamente o injustificadamente a un trabajador deberá hacer del conocimiento de éste, de su despido a través de un aviso, en caso de que se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo - del conocimiento de la Junta Laboral respectiva; la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para - considerarse que el despido fue injustificado, esto de acuerdo al párrafo final del Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo.

EL PRINCIPIO DE LA IGUALDAD.

Es uno de los conceptos más discutidos en el ambiente Magisterial; toda vez que en la práctica nos damos cuenta de que por la clasificación de categorías que hace el Estado, el -- Profesor Interino o Supernumerario percibe un 30 % menos del salario que se otorga a un Maestro de Base, lo que nos da - una idea de la permanente violación al Art. 123 de la Constitución Federal.

La idea de igualdad en las condiciones de trabajo constituye uno de los más sólidos principios en que descansa nuestra vigente Legislación Laboral; y lo expresa en - el Art. 86 cuyo texto es el siguiente: "... A TRABAJO IGUAL, DESEMPEÑADO EN PUESTO, JORNADA Y CONDICIONES DE EFICIENCIA - TAMBIEN IGUALES, DEBE CORRESPONDER SALARIO IGUAL".

De ésta disposición surge una característica - importantísima del Derecho Laboral: El beneficio que alcanza un trabajador, en sus condiciones de salario, habrá de extenderse a los demás trabajadores que cumplan un trabajo -

igual, lo que constituye una de las raíces más importantes de la relación de trabajo; en nuestro caso como Interinos o Supernumerarios al percibir un 30 % menos del salario que percibe uno de base, podemos ejercitar la acción de nivelación de salarios, fundamentándolo en el citado Art. 86 de la Ley Federal del Trabajo y además en la Jurisprudencia establecida con Ejecutorias de los años 1968, 1969 y 1980, de la Cuarta Sala.⁽¹⁹⁾

La igualdad, tal como lo entiende nuestro Derecho Laboral Positivo, resulta de todas maneras, un principio relativo. Se rompe en función de diversos factores frente a la posibilidad de dar nacimiento a la relación laboral en el reconocimiento de los derechos de preferencia; se sustenta precariamente en el axioma de la igualdad de salarios y acaba por destruirse en beneficio de la antigüedad.

Los llamados derechos de preferencia y antigüedad son entonces, los instrumentos jurídicos de la desigualdad. No creemos que pueda hacerse de ellos una calificación apriorística en el sentido de considerarlos buenos o malos, justos o injustos, razonables o contrarios a la razón. Pero sí es preciso subrayar, como intentamos hacerlo en éste tema, los resultados que producen, esto es, que rompen con el principio de igualdad que sustenta nuestro Derecho Laboral vigente.

El antecedente de la preferencia se encuentra en la Ley de 1931 en su fracción I del Art. 3o que establece en favor de los Mexicanos, respecto de quienes no lo fueran; de los que hubieren servido satisfactoriamente con anterioridad respecto de quienes no estuvieren en ese caso y de los sindicalizados.

19.- Nestor de Buen L. Derecho del Trabajo, T.II Ed. Porrúa, 1983, p. 136.

Las condiciones para que surta el derecho de preferencia con respecto al nacimiento de una nueva relación de trabajo son dos; según lo expresa el Art. 154 de la Ley - Laboral vigente: Que no exista contrato colectivo de trabajo o de existir, que no contenga la cláusula de admisión.

Ambas condiciones no pueden beneficiar al Profesor Interino o Supernumerario, toda vez que el Sindicato - Magisterial del Estado de México, ostenta el contrato colectivo de trabajo en la entidad y su Estatuto priva de algunos derechos esenciales en forma tajante al Maestro Interino o temporal.

En realidad, no existiendo un sistema legal - de calificación de méritos que sea de observancia obligatoria, el requisito de la igualdad de circunstancias se puede convertir en un fácil instrumento para eludir el mandato legal. Puede pensarse que será muy sencillo para el Estado o Sindicato, invocar circunstancias particulares y aún objetivas, sin ofender el texto del párrafo segundo del Art. 3o de la Ley Federal del Trabajo, para preferir a un Profesor de Base, respecto de otros.

Los factores de preferencia que marca la Ley citada en su Art. 154 son:

- A.- Nacionalidad mexicana.
- B.- Servicios prestados satisfactoriamente, - por mayor tiempo.
- C.- El hecho de tener a su cargo una familia, y no tener otra fuente de ingreso económico.
- D.- El pertenecer a un sindicato.

Entre los más importantes para nuestro caso -- analizamos lo establecido en los incisos "B" y "C", que son aplicables a nuestro tema.

"... servicios prestados satisfactoriamente, - por mayor tiempo". Este es el motivo de preferencia que presenta situaciones de mayor discusión; de ahí que se regule - por una disposición complementaria contenida en el Art. 156, - que precisamente se refiere a trabajadores "que sin tener el carácter de trabajadores de base, prestan servicios en una -- empresa o establecimiento supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios - o para obra determinada, que no constituyan una actividad nor mal o permanente de la empresa".

Continuamos con nuestros incisos y en el "C" - citamos: "... el hecho de tener a su cargo una familia y no - tener otra fuente de ingresos". Integra un motivo de prefe - rencia a todas luces justo para un Maestro que tiene a su car - go una familia. Partiendo del supuesto de que no existe en - tre nosotros el salario familiar, no hay razón legítima de - oposición a recibir, preferentemente, a un trabajador que sea jefe de familia.

C.- EFECTOS LEGALES DEL NOMBRAMIENTO.

Respecto del contrato individual de trabajo el legislador no sólo se preocupó por indicar que debe de otorgarse por escrito y en dos ejemplares sino que, además exige un contenido mínimo y entre los principales tenemos los siguientes:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y en su caso del patrón.

II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o indeterminado.

III.- El servicio o servicios que deberán prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible y de esa manera evitar una mala interpretación.

IV.- El lugar en donde deba prestarse el trabajo.

V.- La duración de la jornada.

VI.- La forma y el monto del salario.

VII.- El día y el lugar de pago del salario.

VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan.

LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL NOMBRAMIENTO.

Por referirnos al nombramiento, como el contrato expedido por el Estado, destaquen los siguientes elementos esenciales:

A.- Consentimiento;

B.- Objeto posible.

El primero puede definirse: Como el acuerdo -- de voluntades para constituir una relación individual de -- trabajo.

El consentimiento se manifiesta en el contra-- to de trabajo, de dos maneras: Expresamente, cuando el Esta-- do como patrón y el Profesor como trabajador en forma verbal o escrita proponen y aceptan mutuamente las condiciones; tá-- citamente cuando las partes realizan una serie de hechos que presuponen la aceptación, V.gr; la prestación del servicio - subordinado y el pago de un salario.

Así en el Art. 21 de la Ley Federal del Traba-- jo se cita: "Se presumen la existencia del contrato y de la-- relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal-- y el que lo recibe".

Para mayor abundancia cabe agregar que el a -- cuerdo de voluntades es suficiente para crear los derechos y obligaciones sin que se integre de hecho, la relación labo -- ral.

Esto debe interpretarse de las disposiciones - contenidas en el Art. 20 de nuestra Ley Laboral, en su segun-- do y tercer párrafo. En efecto, en el primero se dice que:-- "... contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su - forma o denominación (nombramiento o memorándum), es aquel - por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra - un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un sala-- rio", y en el serundo se precisa que: "La prestación de un - trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato ce-- lebrado producen los mismos efectos".

Es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, ya que el propio contrato o nombramiento se manifiesta a través de la relación laboral; produciendo sus consecuencias y efectos legales; de manera que para efectos Jurídicos es lo mismo el contrato o nombramiento (memorándum), que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen.

El acto por parte del Estado o del Profesor puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio que a su vez da vida al contrato de trabajo, en uno y otro caso siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores de la educación; por lo tanto todo acto laboral producirá de una forma u otra todos sus efectos y consecuencias legales en favor del trabajador.

B.- El objeto posible. En el contrato de trabajo, el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: La obligación de parte del Profesor de prestar el servicio en forma personal y subordinado y la de pagar el salario por parte del Estado. Este será el objeto directo. A su vez el objeto indirecto, lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario; es decir cuantas horas trabajaremos y que cantidad percibiremos por dichas horas que impartiremos en nuestras aulas.

Entre los efectos legales más importantes que se desprenden de un contrato o nombramiento tenemos los siguientes:

A.- Obligaciones del Estado. Se pueden señalar las siguientes:

DE DAR: 1.- Pagar a los trabajadores los salarios o indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes, según lo establece el Art. 132 en su fracción II de la Ley Federal Laboral.

2.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores, los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo; tal y como se interpreta del contenido del Artículo citado en su fracción III.

DE HACER: 1.- Colaborar el patrón con las autoridades del trabajo, de conformidad con las leyes y reglamentos.

2.- Organizar cursos de capacitación para los trabajadores.

3.- Instalar los talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene.

DE NO HACER: 1.- No hacer colectas o suscripciones en los lugares de trabajo.

2.- No hacer propaganda política o religiosa dentro del lugar de trabajo.

3.- No presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

B.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES. Pueden mencionarse entre otras, las que en seguida se citan:

DE DAR.- 1. Restituir al patrón los objetos

no usados, de acuerdo a lo que se establece en el Art. 134 - de la Ley en cuestión en su fracción VI.

2.- Pagar las deudas contraídas por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso.

DE HACER: 1.- Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.

2.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

3.- Comunicar al patrón o a su representante llamase Director, Subdirector o Secretario, de las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros y alumnos.

DE NO HACER: 1.- No sustraer útiles de trabajo de la institución en donde se labora.

2.- No presentarse al trabajo en estado de -- embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga -- enervante, tal y como lo establece el Art. 135 en su fracción V de la Ley Federal citada.

3.- No portar armas en el interior del establecimiento de trabajo.

4.- No hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.

5.- Respetar el reglamento interior de trabajo que rige en la institución.

LOS PRESUPUESTOS DE VALIDEZ
EN EL NOMBRAMIENTO.

En el nombramiento o contrato individual de trabajo los presu-
puestos de validez son los siguientes:

- A.- La capacidad
- B.- El libre albedrío
- C.- La licitud en el objeto
- D.- La forma.

En el primer caso la capacidad de ejercicio La
moral, se alcanza a los 16 años, ello significa que los Maes-
tros de esa edad podrán por sí mismos, celebrar contratos in-
dividuales de trabajo, que son muy excepcionales.

En el segundo, el libre albedrío, significa de
manera positiva, la ausencia de vicios del consentimiento, es
decir que no haya dolo o error por parte de los representan-
tes del Estado, como patrón o del Profesor como trabajador.

En el tercer caso, la licitud en el objeto, es
to es que se encuentre permitido por la Ley y no sea contra-
rio al Derecho, a la Moral y a las Buenas costumbres.

En el inciso "D", se habla de la forma, enten-
diendo ésta como un presupuesto de validez del negocio Juríd-
co individual, la forma es la que más ha preocupado al Legis-
lador al grado de que se tiene a afirmar, en el Art. 24 de la
Ley Federal del Trabajo, que las condiciones de trabajo deben
hacerse constar por escrito, salvo que existan contratos co-
lectivos aplicables, excepción que en nuestro concepto no se-
justifica.

La falta del escrito no priva al Profesor de los derechos, que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la omisión -- tal y como se interpreta del Art. 26 de la Ley antes citada.

Las consecuencias que acarrea éste principio -- pueden ser muy graves; en realidad, bastará que en un juicio -- el Maestro invoque las condiciones que quiera para que se estimen ciertas, salvo que el Estado como patrón compruebe lo -- contrario.

De ahí que sea peligrosísima para el Estado la práctica constante de no documentar debidamente las condiciones de trabajo ya que, queriendo impedir la existencia de las pruebas "comprometedoras", lo que obtiene es, precisamente -- abrir las puertas a una reclamación exagerada.

CAPITULO III

EL PROFESOR INTERINO Y EL SINDICATO DE MAESTROS AL SERVICIO
DEL ESTADO DE MEXICO.

- A) Concepto de Asociación Profesional
- B) Los principios y fines fundamentales del sindicato
- C) La exclusión sindical del Profesor Interino
- D) La autonomía sindical frente al Estado.

A) EL CONCEPTO DE ASOCIACION.

LA TENDENCIA DEL HOMBRE A LA ASOCIACION.

El hombre adquiere instintivamente conciencia de su debilidad y encuentra el modo de superarla en la unión de sus fuerzas - con sus semejantes.

Probablemente los primeros pasos del hombre se producen en un ambiente de absoluta desconfianza, pero después, al advertir sus limitaciones, decide unir sus escasas - fuerzas con los demás para de ese modo, superar los infinitos escollos de un mundo esencialmente hostil.

El espíritu asociativo del hombre se expresa - de muy diferentes maneras a lo largo de la Historia.

Responde, a veces, al instinto sexual; en o - tras a la necesidad de defensa frente a los elementos naturales o, inclusive, frente a otros hombres.

Puede obedecer a razones de parentesco: El h - cho de descender de un tronco común; a razones religiosas, po - líticas o de raza. Pero en su actividad el hombre encuentra un motivo fundamental para constituirse en grupo. La Histo - ria nos muestra generosamente, ejemplos de ello.

La asociación refleja el derecho de los - - - hombres para agruparse y realizar un fin común, con pretencio - nes, de permanencia.

De acuerdo a la definición del Art. 2670 del - Código Civil vigente en el Distrito Federal dice: "Cuando va - rios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no es

té prohibido por la Ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación".

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contiene en dos de sus disposiciones fundamentales, - la referencia a la asociación en general y a la asociación profesional. En el Art. 9o que antes invocamos, se consagra el primero. En la fracción XVI del Apartado "A" del Art. 123 se menciona el segundo al señalar: "... tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

DIFERENCIAS ENTRE ASOCIACION EN GENERAL Y ASOCIACION PROFESIONAL.

Entre las principales podemos mencionar las siguientes:

A.- El derecho general de asociación pertenece a todos los hombres. Constituye una garantía individual. Por el contrario, el derecho de asociación profesional pertenece exclusivamente a los trabajadores o a los patronos para con los miembros de su misma clase social, es un derecho de clase.

B.- El derecho de asociación profesional es un derecho "especial", mientras que el derecho de asociación es un derecho "general".

C.- El derecho de asociación es un derecho frente al Estado, en tanto que el de asociación profesional "Es un derecho de una clase social frente a otra", aún cuando también es derecho frente al Estado.

D.- El derecho de asociación no sería bastante por sí mismo, es preciso obligar a los patrones a que traten con las asociaciones trabajadoras.

Esto puede lograrse de dos maneras: Mediante la acción directa a través de la huelga, o bien, mediante la imposición legal de la obligación a cargo del patrón, de tratar con el organismo profesional. De esa manera la asociación profesional implica una obligación de tolerar, a cargo de la otra clase, que no puede derivarse del simple derecho de asociación que tiene el trabajador.

Concluyendo podemos establecer: Que el derecho establecido en el Art. 9o Constitucional "Es el derecho universal del hombre asociarse con los demás", mientras que el previsto en la fracción XVI del apartado "A" del Art. 123, del mismo ordenamiento es "derecho de clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento en las condiciones de los trabajadores"(20)

ASOCIACION PROFESIONAL Y SINDICATO

Comunmente se utiliza la expresión "asociación profesional" en el significado coincidente con el "sindicato". Sin embargo del texto de la fracción XVI del apartado "A" del Art. 123, ahora vinculado al Art. 356 de la Ley Federal del Trabajo parece derivarse la idea de que asociación profesional y sindicato no son términos análogos, aún cuando se utilicen como tales.

El Art. 123 no sólo es un catálogo de Derechos laborales, incluye también otros derechos que poco o nada tienen que ver con la problemática del Derecho Laboral; aún cuando pueda negarse su importancia social; es así la fracción XXVIII, que plantea la Constitución del patrimonio de la Familia y la XX, que permite la Constitución de sociedades cooperati-

20.- Ibidem. p. 561.

vas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, son preceptos que aún cuando importen a los trabajadores, son ajenos al Derecho del trabajo.

En la misma medida, la fracción XVI, al consagrar el Derecho de los patronos y obreros para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, admite que lo hagan por la vía sindical o que acudan, solamente, a la asociación profesional, que de esa manera, alcanza un significado distinto, no necesariamente vinculado al Derecho del trabajo.

En nuestro concepto la asociación profesional constituye en realidad, el género próximo y el sindicato su diferencia específica. Esto es, puede manifestarse la asociación profesional en el sindicato, pero puede expresarse también de otras maneras que al igual tienen trascendencia social en nuestro sistema; esto de acuerdo al Art. 356 de la Ley Federal del Trabajo, que define al sindicato precisamente como una "asociación".

Es obvio que un colegio de profesionales creado al imperio de la Ley Reglamentaria del Art. 5o Constitucional (Ley de Profesiones), tendrá como finalidad la que expresa la fracción XVI. Lo mismo puede ocurrir con cualquier asociación mutualista constituida por trabajadores o por patronos de acuerdo a lo expuesto, el sindicato tendrá un significado particular como asociación profesional de clase, vinculada estrechamente al fenómeno de la lucha de clases, en tanto que las demás asociaciones profesionales podrán ser ajenas a este fenómeno.

En la medida en que el hombre en cuanto pertenece a una clase, puede acceder al sindicalismo, su individualidad resulta secundaria. Se convierte, dicho sea con toda cla-

se de reservas, en un ser sensible, sustituible por otro de especie y calidad semejante; en un número y en un voto como elemento de decisiones mayoritarias.

Su voluntad sólo es válida para integrar una voluntad colectiva. Es cierto que, en última instancia, el hombre es el destinatario final del Derecho. Pero en el Derecho sindical y dicho con mayor énfasis, en el fenómeno de la lucha de clases, no es el hombre, sino el trabajador o eventualmente el patrón en el absurdo sindicalismo patronal a quien se dirigen las normas. En vez de ser un sujeto determinado el titular de los derechos sociales, lo es la categoría: El obrero, el campesino, el trabajador intelectual. El derecho de sindicalización, expresión más adecuada que la habitual en los países burgueses: Libertad sindical, se entiende entonces como un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social.

Sin embargo en la medida en que la clase social es suma de individuos, los caminos de acceso al sindicalismo exigen una conducta individual, una decisión que implica el ejercicio de un derecho subjetivo social: LA AFILIACION SINDICAL.

B.- LOS PRINCIPIOS Y FINES FUNDAMENTALES DEL SINDICATO.

CONCEPTO DE SINDICATO.

Para entender el concepto de sindicato proponemos el siguiente: "Es la persona social, libremente constituida por trabajadores o patrones, para la defensa de sus intereses de clase". Esta definición la podemos explicar de la manera siguiente:

Es la persona social.- Nuestro régimen jurídico atribuye al sindicato la naturaleza de una persona jurídica. Así lo dispone el Art. 25 fracción IV, tanto del Código Civil vigente en el Distrito Federal, como el del Estado de México. Ahora bien; los sindicatos en cuanto a entidades jurídicas, representan y constituyen el resultado del reconocimiento que se ha hecho de una realidad social. Por otra parte los sindicatos son personas jurídicas en el Derecho Social.

Libremente constituida.- Es obvio que la libre constitución de los sindicatos es condición de los sistemas democráticos, no así de los que aceptan el sindicalismo vertical. El Art. 357 de la Ley Federal del Trabajo, expresa la idea anterior, al señalar que se pueden constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa.

Por trabajadores o patrones.- Nuestro Derecho no regula ni reconoce a los Sindicatos Mixtos. De ahí que sea necesario precisar que se trata de uno o de otro.

Para la defensa de sus intereses de clases.- Ya expresamos antes en renglones anteriores de nuestro trabajo, que el sindicato debe proteger los intereses de sus agraviados, llamense trabajadores o patrones.

En realidad nuestra definición omite la precisión legal a propósito de que el interés de cada parte es objeto de estudio, mejoramiento y defensa de sus Derechos Laborales.

Creemos que el concepto de "defensa", es suficientemente amplio y expresivo, y que comprende cualquier actividad que tienda a favorecer a las clases en pugna.

LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES GREMIALES.

Dispone la fracción I del Art. 360 de la Ley Federal del Trabajo que los Sindicatos Gremiales, como es el caso del Sindicato de Maestros al Servicio del Estado de México; son "los formados por los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad".

La forma gremial del sindicalismo es, sin duda, la más antigua.- Constituye el lazo que une al sindicato con las viejas estructuras provenientes de la Edad Media.

En el Sindicato Gremial es la actividad común - la que une a los hombres, pero en los términos de la Ley el - concepto supera sus limitaciones originales y comprende a todo tipo de actividades: Profesiones, oficios o especialidades.

Poco hay que decir a propósito del consentimiento necesario para crear un Sindicato Gremial. La Ley Laboral no exige que se exprese de manera especial, V.gr., ante un funcionario público, por lo que bastará que se haga de manera indudable. Obviamente se podrá otorgar verbalmente, por escrito y aún de cualquier otra manera, como levantar la mano, de tal forma que facilite el recuento de votos.

La Ley presume que el consentimiento debe otorgarse

garse en una asamblea constitutiva, tal y como se desprende del contenido del Art. 365 fracción I de la Ley Federal del Trabajo; pero dicho precepto no condiciona su celebración a ningún requisito, por lo que bastará que se efectúe de acuerdo a las reglas habituales.

A título enunciativo, mencionamos los siguientes:

- 1.- Convocatoria que señale lugar, día y hora mencionando el orden del día.
- 2.- Nombramiento de un Presidente de Debates, un Secretario de Actas y uno o varios Escrutadores, que determinan la calidad y número de los concurrentes y preparan la lista de asistencia, que firmarán los interesados.
- 3.- Desahogo de todos los puntos del orden -- del día.
- 4.- Relación de los acuerdos tomados.
- 5.- Acta pormenorizada firmada por el Presidente, Secretario y Escrutadores, por lo menos.

La constitución de un sindicato es, en ese sentido, formal. La Ley exige que se levante acta de la -- asamblea de cuya copia, entre otros documentos, habrá de remitirse a la autoridad registral.

En ocasiones, tanto para la constitución de -- los sindicatos como para hacer constar sus asambleas o las --

reformas de los Estatutos, se celebran las asambleas ante Notario Público para que de fe del acto y lo protocolice.

Esto es sin duda conveniente pero no necesario ya que la Ley no lo exige. Eventualmente, en casos muy conflictivos, se acude también al expediente de que esté presente un Inspector de Trabajo. Tampoco es indispensable, aún cuando pueda ser una buena medida política.

Para la creación de un sindicato, éste debe tener un objeto posible, como elemento esencial y consiste, en consecuencia, de acuerdo a la Ley, en el estudio, mejoramiento y defensa del interés de la clase que acuerde su formación jurídica.

El objeto del sindicato, como el de toda persona jurídica colectiva, debe de expresarse en los Estatutos.

El Estatuto sindical es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del - sindicato: Puede definirse como la Norma, aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y las del sindicato con terceros.

En realidad el Estatuto se vincula de tal manera al sindicato que no es posible concebir la existencia jurídica de un sindicato que carezca del Estatuto.

CONTENIDO DE LOS ESTATUTOS

En el Art. 371 de la Ley Federal del Trabajo se señala, pormenorizadamente, cual debe ser el contenido mínimo de los Estatutos y de dicha disposición podemos desprender los siguientes elementos a mencionar:

- 1.- Denominación;
- 2.- Domicilio;
- 3.- Objeto;
- 4.- Duración;
- 5.- Condiciones de admisión de miembros;
- 6.- Obligaciones y Derechos de los asociados;
- 7.- Motivos y procedimientos de expulsión;
- 8.- Correcciones disciplinarias;
- 9.- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar;
- 10.- Determinación del número de miembros de la Mesa Directiva;
- 11.- Procedimientos para la elección de la Mesa Directiva;
- 12.- Término de desempeño de la dirección;
- 13.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes patrimonio del sindicato;
- 14.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.

Precisamente en el Art. 376 de la Ley Laboral - se establece supletoriamente a la voluntad de la asamblea, que "la representación del sindicato se ejercerá por su Secretario General o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los Estatutos".

La integración de la Mesa Directiva no está marcada de manera necesaria, en la Ley sólo indirectamente se hace referencia a su integración por secretarías, un poco de acuerdo al modelo político nacional, mencionandose el Secretario General y a los Secretarios de Organización y de Actas.

Por lo que se refiere al título de nuestro tema es difícil manejar los conceptos de "Principios" y "Fines" si se pretende obtener una suficiente claridad conceptual. Porque puede ocurrir que se confundan unos con otros, de tal manera que lo constituye, simplemente, un punto de partida, se pueda considerar que constituya una finalidad. Cabe agregar que no se nos debe olvidar que tanto los principios o fines deben beneficiar a todo trabajador de la educación.

Entre los principales "Principios" que inspiran la vida Jurídica del Sindicato de Maestros al Servicio del Estado de México (S.M.S.E.M.), tenemos los siguientes:

1.- Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que constituye el Estado de Derecho que norma nuestra convivencia social, es el conjunto de "Principios" que inspiran y regulan nuestra actuación como Mexicanos, como ciudadanos y como trabajadores al servicio del pueblo y de la patria.

2.- Que la Revolución Mexicana como fenómeno social, económico, político y filosófico, que pretende la reali-

zación de los ideales de Libertad y Justicia del Pueblo Mexicano, que orienta y anima la decisión del mismo pueblo para - conquistar un sistema democrático de organización política, - establece los postulados que forman el ideario de nuestra actividad social.

3.- Que el Magisterio como profesión eminentemente social, reconoce el deber histórico de custodiar, inspirar y practicar los supremos valores de la verdad, el bien y la justicia; compromete su acción sirviendo a las causas que enaltecen y mejoran al género humano, y afirma categóricamente su derecho a ostentarse con la dignidad y honor propios de su rango. (21)

En cuanto a los "Fines" del S.M.S.E.M., citaremos únicamente a los que se refieren a la relación contractual entre el Estado y los Maestros de Base, cuyos beneficios tienen al margen y en pleno abandono al Profesor Interino y - Supernumerario, entre los citados "Fines" tenemos los siguientes:

Art. 7o.- El programa de acción del S.M.S.E.M. persigue las siguientes finalidades generales y particulares:

F.- Por el respeto a las conquistas de los - Maestros y por el reconocimiento de sus aspiraciones legitimas.

G.- Por el respeto a las convicciones políticas y a las ideas filosóficas y a las creencias religiosas - que sostengan, sustenten y profesen todos los Maestros.

I.- Por el aumento de estímulos oficiales a - los Maestros que presten servicios distinguidos a la educa - ción.

21.- Estatutos del Sindicato de Maestros al Servicio del Estado de México, 1935.

J.- Por la defensa del Derecho de INAMOVILIDAD en el servicio.

K.- Por la revisión periódica del reglamento de escalafón a fin de que garantice real y constantemente el Derecho de ascenso de los Maestros.

M.- Por la construcción de casas-habitación para los Maestros en todo el Estado.

P.- Por el constante perfeccionamiento de la democracia sindical, mediante el fortalecimiento de la conciencia gremial.

Q.- Por la preferencia a los hijos de los Maestros, en la distribución de becas, pensiones, PLAZAS y servicios que otorgue el Gobierno del Estado.

R.- Porque las PLAZAS de nueva creación y las VACANTES se destinen EXCLUSIVAMENTE a los miembros del sindicato.

S.- Porque todo INGRESO al servicio Magisterial del Estado de México sea de conocimiento y APROBACION del sindicato.

El Profesor de Educación Media Básica se encuentra desprotegido por todos los "Principios" y "Fines" del Sindicato Oficial, por ser un Maestro Interino y porque el Estatuto del Sindicato de Maestros al Servicio del Estado de México, así lo establece en su contenido, tal y como se desprende de los puntos antes mencionados.

C.- LA EXCLUSIÓN SINDICAL DEL PROFESOR
INTERINO.

La cláusula no ha merecido una aceptación unánime por parte de la clase trabajadora de la educación.

La realidad de la aplicación de la cláusula de exclusión en nuestro País y en el Estado de México, ha provocado un temor desconocido en la clase trabajadora del Magisterio; pero afortunadamente el Legislador de 1970, al recopilar una amplia Jurisprudencia al respecto, limitó radicalmente la autonomía sindical e impuso la obligación de que los estatutos de los sindicatos establecieran los procedimientos de expulsión y exclusión con absoluto respeto a las garantías de legalidad y audiencia y ordenando que, en todo caso se aprobara "por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros", tal y como se interpreta del contenido del Art. 371 fracción VII, inciso F, de la Ley Federal del Trabajo vigente en nuestro Territorio Nacional.

Para el Magisterio Estatal el problema de la exclusión del Profesor Interino del Sindicato Magisterial al Servicio del Estado de México, no debe plantearse, sin embargo sólo en esos términos conviene al trabajador Interino abordar desde el punto de vista de su Constitucionalidad o In-constitucionalidad, a la vista del Derecho consignado en el Art. 123 apartado "A", fracción XVI y además, a la luz de las disposiciones reglamentarias como lo establece el Art. 358 de la Ley Laboral vigente, que señala:

"A NADIE SE PUEDE OBLIGAR A FORMAR PARTE DE UN SINDICATO O A NO FORMAR PARTE DE EL".

"... Cualquier estipulación que establezca culta convencional en caso de separación del sindicato o que des

virtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

La cláusula de exclusión del Profesor Interino de Educación Media Básica, por el Estatuto del S.M.S.E.M., de be ser considerada anticonstitucional en virtud de que la -- Constitución garantiza la libertad de asociación profesional y no puede la Ley ordinaria destruir el principio; esto de -- acuerdo a los siguientes argumentos:

A.- La renuncia al sindicato es un Derecho de libertad "negativa" de asociación profesional y no es debido que su ejercicio implique sanción durísima de pérdida del -- empleo.

B.- Es falso que la cláusula de exclusión tenga por objeto evitar el desmembramiento del sindicato oficial del Estado de México, por las malas influencias del Profesor-Interino; sino al contrario a través de ella se obliga a los trabajadores sindicalizados o no a observar una determinada - conducta en relación con el sindicato.

C.- Utilizar el contrato colectivo de trabajo para resolver los problemas internos de la asociación profe - sional, es desnaturalizar su esencia.

D.- La cuestión fundamental consiste en la evi dente contradicción entre la cláusula de exclusión por separa ción y el principio de la libertad sindical "positiva" y "ne- gativa", de asociación profesional.

El ejercicio de un Derecho no puede determinar la aplicación de sanciones. Cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación, garantiza el Estado a la asociación profesional contra el ejercicio de un Derecho asegurado en la

Constitución a los trabajadores, esto es, viola el principio de la Libertad Individual-Magisterial de Asociación Profesional; y no puede actuar de esta manera, porque el Estado está obligado a respetar y hacer cumplir la Constitución; esto se refiere al derecho del Maestro Interino como trabajador a renunciar al sindicato o pertenecer al mismo.

En cuanto a los casos de expulsión cabe aclarar que esta es válida y aplicada únicamente a los Maestros de Base que se encuentran sindicalizados, toda vez que es ilógico pensar que al Profesor Interino lo expulsen del seno sindical, si nunca a estado en él; por cuanto a lo que se refiere al primer caso, el derecho disciplinario de la asociación profesional, no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de Derecho Penal Público y en la condición actual de nuestro Derecho Positivo, carece la asociación profesional del ejercicio del poder Público requerido para dictar el Derecho Penal Público.

E.- Partiendo del supuesto de que las leyes deben interpretarse en su contexto y no individualizando las normas, se afirma que la fracción XXII del Art. 123 Apartado "A" de nuestra Constitución Federal, prohíbe despedir a cualquier trabajador digase; obrero, carpintero, profesor, etc.; sin causa justificada y que no podrá considerarse como causa para el despido el ingreso del trabajador a una asociación o sindicato.

En esa virtud no puede considerarse causa justificada de despido la petición de un sindicato, porque la libertad "negativa" de asociación profesional se encuentra garantizada por la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

F.- Por último, no es admisible la tesis sindical que excluye al Maestro Interino del sindicato; ya que ésta es nula, por ser contraria al Art. 5o de la Constitución - Federal, que dice: "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, ya sea por causa de trabajo, de educación..."; y a la fracción XVI del Art. 123 del ordenamiento - citado que establece: "por cuanto tiende a impedir al trabajador el libre ejercicio de la libertad "negativa" de asociación profesional".

Además para mayor abundancia, la fracción - - XXVII, inciso "H" del citado Artículo Constitucional, decreta la nulidad de cualquier estipulación que implique renuncia de algún derecho consagrado en las leyes a favor de los trabajadores.

Creemos al margen de las discusiones formales, que la fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror sino en los resultados positivos de un esfuerzo persistente - dirigido a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus miembros.

Por ello afirmamos que pese a su innegable - - Constitucionalidad, la cláusula de exclusión de un trabajador del sindicato por motivos no imputables a él, debe ser relegada e inclusive eliminada de la Ley y de los reglamentos internos, como es en el caso del Estatuto del Sindicato de Maestros al Servicio del Estado de México, que en su Art. 2o decreta: El Sindicato de Maestros al Servicio del Estado de México es un organismo constituido por:

A.- Todos los Maestros que atienden el Sistema

Educativo Estatal.

E.- Todos los Maestros jubilados y pensionados.

Quizá con la reforma de éste artículo se realice mejor el propósito de que el Sindicato Magisterial se esfuerce en lograr por el camino positivo, la afiliación del trabajador Interino y su permanente adhesión al citado sindicato.

En la actualidad nos atrevemos a pensar que los Maestros Interinos únicamente son usados por los Directivos o Secretarios Sindicales para demostrar sus habilidades en los juegos magisteriales de la Ciudad de Toluca o para exhibirlos en los eventos culturales de la Plaza "Fray Andrés de Castro"; toda vez que como trabajadores Interinos carecen de la protección sindical; esto sin agregar que hasta 1984, el citado Artículo 2o del Estatuto en cuestión era determinante al establecer: El Sindicato de Maestros al Servicio del Estado de México es un organismo integrado por:

A.- Todos los Maestros de BASE que atienden el sistema Educativo en sus diferentes niveles como son: Elemental, Medio y Superior.

La Ley, como ya hemos subrayado, es categórica al afirmar que nadie puede ser obligado a formar parte de un sindicato o no formar parte de él y decreta la nulidad absoluta de cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo el principio de libertad individual.

Así las cosas, los trabajadores de la educación se incorporan al Sindicato Magisterial; refiriéndose a los de base, por obligación y no por convicción. Aspiran a lo más, a lograr mediante el contrato colectivo mejores condiciones de -

trabajo, que en algunos casos se logran. Pero suelen desconfiar, casi siempre con motivo, de los cuadros de dirección.

En los casos en que los maestros de base se lanzan a la conquista de los puestos de los Comites Ejecutivos Estatal o Delegacionales, persiguen fines personales, generalmente crematísticos y sociales. Los cargos políticos a que pueden llegar: Presidencia Municipal, Diputación Local o Federal, Senadurías, Regidurías, Direcciones o Subdirecciones son el premio a su pasividad social y laboral y a la lealtad a las Instituciones Revolucionarias del Gobierno del Estado de México.

La democracia sindical en el Magisterio Estatal resulta una ilusión vana y cuando el Profesor Interino intenta participar y hacerla efectiva, a través de su afiliación, el Estado, invocando a la soberanía sindical, se abastiene de prestar su apoyo jurisdiccional o de plano reprime los intentos de los Trabajadores Interinos inconformes con el sindicato oficial.

LA AUTONOMIA SINDICAL FRENTE AL ESTADO

En el capítulo anterior analizamos el concepto de libertad sindical y llegamos a la consecuencia de que su expresión, como garantía individual, es equivocada, ya que sólo puede entenderse el sindicalismo si se advierte que es una institución colectiva.

Con ese motivo surge una expresión cuyo análisis cuidadoso parece indispensable. Se habla de autarquía, de libertad, independencia, autonomía o soberanía sindical. Con estos conceptos se pretende ubicar el sindicato y delimitar sus atributos frente a las entidades que determinan su existencia y sus funciones primordiales.

Por autarquía, se entiende el poder para gobernarse así mismo. Ahora bien: por lo que se refiere al concepto autonomía tiene una especial acepción en nuestro lenguaje jurídico.

La entendemos como autodeterminación, esto es, la posibilidad de dictar para sí mismo, normas de conducta.

Libertad, en cambio, es posibilidad de elegir la conducta, de manera que no se afecte un derecho de otro.

La autonomía atiende entonces al régimen jurídico; la libertad, al comportamiento.

La autonomía es un valor relativo. Puede medirse, de manera que lícitamente se hable de los límites de la autonomía en ese sentido es correcto hablar de la autonomía absoluta y de formas relativas de la autonomía. La primera idea es, en nuestro concepto, más ficticia que real, si se advierte que la autonomía plena como condición humana, es in

compatible con la sociabilidad que es, ya lo dijo Aristóteles, condición esencial del hombre. La autonomía relativa es más o menos frecuente. Opera, por regla general, como resultado de una cierta delegación de funciones y se reduce a límites personales, territoriales y por materia, esto es, a determinadas personas no necesariamente individualizadas, para una jurisdicción específica y con respecto a ciertas relaciones.- En ocasiones es resultado de una conquista, en otras, de un convenio; a veces, de una concesión.

En el capítulo anterior señalamos que la libertad sindical se entiende como reconocimiento jurídico al estructu asociativo de quienes pertenecen a una determinada clase. En realidad es un concepto previo a la idea misma de sindicato, ya que el Sindicato Magisterial, es el resultado del ejercicio de esa libertad, ejercicio que sólo puede entenderse como conducta colectiva.

La autonomía por el contrario, presupone la existencia del sindicato; como un organismo social y, por tanto, jurídico, que opera en un medio cuya determinación compete, bien al Estado de México que tiene en alguna medida el monopolio de la concesión de la personalidad jurídica por la vía Legislativa o Administrativa.

La libertad Sindical Magisterial, dicho sea en otras palabras, es un reconocimiento a la clase trabajadora y a su fin asociativo; la autonomía resulta ser una cualidad del sindicato en relación a las otras entidades.

Los partidarios de la tesis de la soberanía sindical se apoyan en que su régimen interno es decidido libremente; en que, para ello, se integran organismos dotados de poderes legislativos; en que puedan realizar funciones judiciales al juzgar a sus miembros y que sus principales re --

presentantes desempeñan una tarea ejecutiva, paralela a la que, dentro del sistema democrático, tendría a su cargo el Presidente de alguna República o el Gobernador de algún Estado.

Referir el concepto de Soberanía Magisterial resulta, evidentemente exagerado. Pueden invocarse muchas razones, pero basta señalar que el Estado, al menos en nuestro régimen jurídico, determina la existencia de los organismos sindicales ya que, aún cuando no se exija autorización previa para constituirlos, se atribuye el derecho exclusivo de otorgar su registro. Además limita los tipos de sindicatos y precisa el contenido necesario de sus estatutos, reservando el derecho de cancelar el registro de los sindicatos a través de sus propios organismos jurisdiccionales.

De acuerdo a lo anterior y volviendo al punto de partida, parece indudable que el Sindicato Magisterial, aún cuando sea una unidad de voluntad, no es absolutamente independiente de la voluntad del Estado.

En virtud de ello resulta falso afirmar la soberanía de los sindicatos, como falso es lo que establece el Art. 6o inciso "B" del Estatuto del Sindicato Magisterial al Servicio del Estado de México, que dice: "El S.M. S.E.M., tiene por objetivos fundamentales entre otros:

El mantenimiento de la autonomía e independencia del sindicato.

Hemos dicho que la autonomía es una cualidad relativa, que opera en cuanto a los supuestos, a la materia y un ámbito particular; implica la facultad de dictar las normas que regularán la propia conducta en la medida que es relativa, obliga a señalar sus límites para que puedan conocerse sus verdaderos alcances.

En la relación Estado-Sindicato, puede hablarse de dos esferas importantes; la primera, de carácter político, debe examinarse a la luz de la teoría y de la realidad política. La segunda sólo un examen jurídico.

A.- La autonomía política.- En nuestro País se reconocen como factores reales del poder, a los caudillos caciques regionales y locales, el clero, empresarios, a estos factores reales del poder creemos que podrían agregarse algunos otros, pero de todos ellos, para los efectos que nos interesan, debe tenerse en cuenta el que en el lenguaje político de México se conoce como "sector obrero". Expresa una idea elitística y no de masa, ya que identifica a los dirigentes gratos al régimen Estatal y no precisamente a los trabajadores, en nuestro caso a los de educación.

Este sector al que pertenece el trabajador de la educación en el Estado, integrado en la organización política oficial: P.R.I., constituye el instrumento más eficaz de amortiguación del movimiento de la clase trabajadora del sistema educativo, de tal manera que, en condiciones normales, sus inquietudes no causen mayores perjuicios al sistema Estatal. Implica, a cambio de ello, que el Estado conceda de una parte, beneficios políticos a los dirigentes y de la otra que ponga oídos sordos a cualquier denuncia que los trabajadores de la educación hagan de los manejos indebidos de esos dirigentes sindicales. Juega además con fórmulas paternalistas que normalmente se hacen en donativos legislativos que la generosidad Estatal, pone en manos de los trabajadores, teóricamente como resultado de las gestiones "esforzadas" de esos dirigentes sindicales.

El Estado hace descansar su tranquilidad social en el juego eficaz de la amortiguación; a su vez los di-

dirigentes sindicales reciben beneficios personales y cuentan con la protección jurisdiccional policiaca o del ejército para no perder sus cómodas posiciones.

En éste juego los sujetos verdaderamente interesados: Los trabajadores de la educación, cuentan poco o casi nada. Si acaso reciben algunos beneficios, demasiados escasos, o más espectaculares que efectivos como las llamadas - compensaciones colaterales, consistentes en: compra de libros prima de antüedad, prima vacacional, estudios superiores, - compra de utiles escolares, etc.

En esta relación política el sindicalismo es - autónomo en cuanto que el Estado tolera todo tipo de arbitrariedades de los dirigentes y no participa en la vida interna del Sindicato Magisterial, poniendo oídos sordos a las quejas de los agremiados o no agremiados e ignorando los frecuentes malos manejos económicos de los líderes sindicales del Magisterio Estatal.

A esa autonomía sindical suelen referirse, con énfasis especial, los diversos políticos, pero es una autonomía de contentillo, buena para discursos del 10 de Mayo de cada año; fecha en la que se obligan a los Maestros a asistir a la Ciudad de Toluca para desfilar y demostrar ante el pueblo y sus gobernantes, la unidad sindical que existe en el Magisterio Estatal.

B.- La autonomía jurídica.- En la medida en que el sindicalismo funciona en el Estado, como institución jurídica, antes que fuerza social; el régimen legal al que se le somete adquiere una especial importancia. Resulta fundamental examinarlo a la luz de la participación que se atribuye al Estado en el nacimiento y desarrollo de los sindicatos:

ello nos permitirá delinear mejor su dependencia y como con -
tra-partida perfilar el alcance de su autonomía.

En el Art. 357 de la Ley Laboral vigente, se -
establece que los sindicatos pueden constituirse sin necesi -
dad de autorización previa.

Esta norma expresa una autonomía constitutiva -
interesante. Sin embargo queda limitada por el Art. 365 que -
obliga a los sindicatos a solicitar un registro administrati -
vo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los casos de
competencia local.

En el Art. 373 del mismo ordenamiento, nueva -
mente se afecta la autonomía sindical, al exigir que los di -
rectivos de los sindicatos rindan a la asamblea cada seis me -
ses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la adminis -
tración del patrimonio sindical, obligación que se califica -
de "no dispensable".

Curiosamente, la omisión de éste requisito ca -
rece de sanción legal; esto nos hace pensar en el Art. 34 in -
ciso "E" del Estatuto del S.M.S.E.M., que habla de las atribu -
ciones del Secretario de Finanzas, entre otras estipula la si -
guiente: Elaborar corte de caja, para ser presentado en el -
texto único del informe que rinda el Secretario General, en -
Asambleas Generales de Congresos y Consejos.

Pero dicho Estatuto Sindical no habla de san -
ción alguna en caso del mal uso del dinero de los agremiados -
y sindicalizados, o en caso de que no se presente en el infor -
me.

C A P I T U L O -IV

LA JERARQUIZACION DE LAS NORMAS QUE SE APLICAN EN LA RELACION DE TRABAJO ENTRE EL ESTADO DE MEXICO Y LOS PROFESORES.

A.- Constitución Federal

A.1.- Artículo 5o Constitucional

A.2.- Artículo 123 Constitucional

A.3.- Fracción IX del Artículo 115 Constitucional

B.- La Ley Federal del Trabajo

C.- El Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado de México y sus Municipios.

A.- LA CONSTITUCION FEDERAL.

Nuestra máxima Ley establece en su Art. 1o "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece".

Lo anterior significa que este conjunto de prerrogativas tienen que ser respetados por toda la sociedad y especialmente por las autoridades para no obstaculizar el desarrollo del bien común; en ésta forma, los responsables del poder público tendrán que cuidar que todos sus actos cumplan con estos Derechos.

Este artículo que en orden jerárquico pertenece a nuestra máxima Ley, garantiza la igualdad ante la Ley, de todas las personas, sin distinción de sexo o condición social, de tal modo que no existen preferencias por ningún concepto.

La Constitución Política de un País constituye la Ley suprema que regula dos aspectos: Los derechos del - - hombre y la organización del Estado.

El primero es fundamental para la convivencia de todos los individuos en una sociedad regida por el Dere - cho. La Constitución, al ser la norma suprema de un País, - debe regular el tipo de Estado que se pretende adoptar y la forma de gobierno que elija para su desenvolvimiento, segun - do aspecto que se encuentra vinculado con el primero.

La derivación de las normas de un orden jurídico de la norma fundamental del propio orden, se realiza nos -

trando cómo las normas particulares, llamense: Estatutos, - Reglamentos, etc.; han sido creadas de acuerdo con la norma básica; ésta norma, por último deriva su validez de la Constitución Política, en cuanto ha sido establecida por un órgano legislativo competente, en la forma prescrita por la - misma Constitución.

Si inquirimos por qué la Constitución es válida, tal vez encontraremos su fundamento de validez en otra Constitución más antigua, llegaremos finalmente a una Constitución que es históricamente la primera y que fue establecida por algún usurpador, por algún integrante de una asamblea o como es en nuestro País, a través de un proceso - legislativo.

La validez de esta primera Constitución es el supuesto final de que depende la validez de todas las normas de nuestro sistema jurídico.

Se prescribe que debe uno conducirse en la forma en que lo ordenaron el individuo o los individuos que establecieron la primera y última Constitución Política.

Esta es la norma fundamental del orden jurídico que impera en nuestro País, para crear un Estado de Derecho y que el Estado de México, como parte integrante de nuestro Territorio Nacional, no podría excluirse de los alcances y beneficios de nuestra máxima Ley Fundamental, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La validez de las normas jurídicas pueden ser limitadas en el tiempo, y es importante advertir; que el principio, lo mismo que el fin de tal validez, se encuentran determinados únicamente por el orden al cual las normas pertenecen. Permanecen válidas mientras no son derogadas en la forma que el mismo orden jurídico determine.

A.1 EL ARTICULO 5o CONSTITUCIONAL.

Nuestra máxima Ley establece en su Art. 5o "A-ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial.

Continuando con nuestro máximo ordenamiento en el Segundo Párrafo del citado Art. 5o dice "... La ley determinará en cada Estado, cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo"

En el penúltimo párrafo del citado ordenamiento Constitucional prescribe "... El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida, menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles".

Esta disposición de nuestro ordenamiento fundamental, del que se deriven las demás normas, garantiza la completa libertad de trabajo, que consiste en la posibilidad de que todos los individuos se dediquen al oficio que deseen, siempre que no se afecte a otra persona y nunca puede ser suspendido o restringido por un Estatuto, Manual o Reglamento cualquiera, toda vez que por el orden jerárquico no es ni posible; mucho menos recomendable comparar jurídicamente la eficacia y ámbito de validez, que establece un Reglamento

o un Estatuto; cuando muy por encima de ellos existe una -- Norma Constitucional que rige nuestro sistema nacional en -- cuanto a lo que se refiere a la prestación de un servicio -- subordinado.

El análisis del derecho vigente en nuestro - País, revela el carácter dinámico de éste sistema normati - vo, así como la función de la norma fundamental, revela - - otra peculiaridad del mismo Derecho; éste regula su propia - creación en cuanto una norma jurídica, como Ley Constitucio - nal, determina la forma en que otra, como Reglamento, Esta - tuto o Manual, son creadas, así como, en cierta medida el - contenido de las mismas.

La Norma Constitucional que determina la crea - ción de otra, un Reglamento, Manual o Estatuto; es superior a éstas; la creada de acuerdo con tal regulación, inferior - a la primera. El orden jurídico, especialmente aquel cuya - personificación constituye el Estado, no es, por tanto, un - sistema de normas coordinadas entre sí, que se encuentran - por así decirlo, una al lado de la otra en un mismo nivel, - sino que se trata de una verdadera jerarquía de diferentes - niveles; esto es, que primero debe tomarse en consideración lo prescrito y ordenado por la Constitución Federal y des - pués lo que establece un Reglamento o Estatuto y se aplica - rá lo que estos últimos establecen siempre y cuando benefi - cian al trabajador, pero nunca jamás, se aplicarán en su - perjuicio.

La unidad de estas normas está constituida - por el hecho de que la creación de la de grado más bajo, - llamease Reglamento, Estatuto o Manual, se encuentra determi - nada por otra de grado superior que puede ser la Ley Fede - ral del Trabajo, Ley Federal de la Educación; cuya creación

es determinada, a su vez, por otra todavía más alta, como son las derivadas de la Constitución Federal de nuestro País.

Lo que constituye la citada unidad del sistema vigente en nuestro País, es precisamente la circunstancia de que dicha jerarquía termina en la norma de grado más alto que se encuentran integradas por las Normas Constitucionales, que representan la suprema razón de validez de todo el orden jurídico vigente, que rige los destinos de nuestro Territorio Nacional.

En el aspecto Laboral, nuestra Constitución Federal establece, en su Art. 73 fracción X, parte final, lo siguiente: "... El Congreso tiene facultad para expedir las leyes del trabajo reglamentario del Art. 123".

Leyes que deben ser acatadas por el patrón, que puede ser un particular o el Estado mismo y que el trabajador debe ejercitarlas y hacerlas valer ante los Tribunales competentes.

La estructura jerárquica del orden jurídico de un Estado, puede expresarse toscamente en los siguientes términos: Supuesta la existencia de la norma fundamental, la Constitución representa el nivel más alto dentro del Derecho Nacional.

A.2.- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Este precepto, como Norma Superior a cualquier Estatuto, Reglamento o Manual, y cuyas bases integran nuestro Derecho Mexicano del Trabajo, está dividido en dos Apartados correspondientes a diversas relaciones laborales: El Apartado "A" que rige entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, universitarios y, de una manera general, TODO CONTRATO DE TRABAJO, y el Apartado "B", que rige las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores - o sea entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal, con sus trabajadores, excepto aquellas que por su naturaleza se rigen por Leyes especiales como es el caso de las Fuerzas Armadas.

El contenido del Art. 123, cuya grandiosidad - insuperada hasta hoy, identifica el Derecho del Trabajo con el Derecho Social, siendo el primero parte de éste. En consecuencia, nuestro Derecho del Trabajo no es Derecho Público ni Privado, es Social, POR SER PROTECTOR DEL TRABAJADOR.

Nuestro Derecho del Trabajo, es el conjunto de normas superiores a cualquier Estatuto, Reglamento o Manual; son normas superiores, protectoras y reivindicatorias del trabajador, no por fuerza expansiva, sino por mandato del Art. 123 Constitucional, que como lo hemos mencionado anteriormente, no sólo comprende a los obreros, jornaleros, empleados, burócratas, artistas, deportistas, etc., sino en general a todo aquel que presta un servicio personal mediante una remuneración.

Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados "subordinados o dependientes", abarca en general a todo tipo de contrato de trabajo.

El Derecho del Trabajo contiene normas no sólo

proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias - que tienen por objeto que estos recuperen la plusvalía, con los bienes de producción y de la prestación de un servicio - que provienen del régimen de la explotación capitalista.

Las leyes del trabajo deben de proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, así las autoridades laborales, están obligadas a suplir las quejas de deficientes de los trabajadores.

El Art. 123, es producto de la democracia capitalista, representa la fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para bienestar de la clase trabajadora, - que es la fuente del progreso en nuestro País.

Entre los aspectos Constitucionales más importantes que nos interesan en éste momento, de la citada norma tenemos los siguientes:

Art. 123 "... Toda persona tiene derecho al - trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A).- Entre los obreros, jornaleros, - empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo".

Prosiguiendo con las fracciones que integran - nuestro Art. 123 de nuestra Constitución Federal; encontramos que existen puntos y aspectos interesantes aplicables a la relación contractual entre el Estado de México y el Profe

sor Interino, tal como se cita en las siguientes fracciones- que mencionaremos a continuación y haremos algunas alusiones personales al respecto y éstas son:

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfru - tar los trabajadores serán generales o profesionales. Los - primeros regirán en una o varias zonas económicas, los segun - dos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

La siguiente fracción que citaremos es de gran trascendencia en la relación contractual entre el Estado de México y Profesor Interino, toda vez que, es violada constan - temente al remunerar con un 30% menor al trabajador Interino en comparación a un Profesor de Base; a pesar de que ambos - realizan la misma actividad en las mismas condiciones y efi - ciencias.

VII.- PARA TRABAJO IGUAL DEBE CORRESPONDER SA - LARIO IGUAL, SIN TENER EN CUENTA SEXO NI NACIONALIDAD.

XI.- Cuando por circunstancias extraordina - rias, deben aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el - - tiempo excedente un 100% más de la fija - da para las horas normales. En ningún - caso el trabajo extraordinario podrá - - exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

Es menester agregar a nuestro comentario, que - los Profesores Interinos, frecuentemente laboran los sábados o domingos, días no laborables de acuerdo a la Ley Federal - del Trabajo; pero que al laborar no los remuneran tal y como se señala en la fracción citada del Art. 123 Constitucional.

XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier clase de trabajo, estará obligado, según - lo determinan las Leyes Reglamentarias proporcionar a los - trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas - hagan a un fondo nacional de la vivienda, haciendo consti - tuir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un - sistema de financiamiento que permita otorgar a estos, crédito - barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales - habitaciones.

El Profesor Interino no goza de los beneficios de ésta fracción Constitucional, en virtud de que al ser considerado un trabajador temporal (Interino), no tiene derecho a adquirir casa habitación toda vez que el Estatuto del Sindicato de Maestros al Servicio del Estado de México, así como el Reglamento de la Ley de Seguridad Social para los servidores Públicos del Estado de México, de sus Municipios y - de los Organismos Coordinados y Descentralizados, le restringen éste derecho al excluirlo de los beneficios que otorgan - dichos reglamentos.

XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO para el trabajo. La Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos - conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Con lo que respecta a ésta fracción el Estado - de México, como patrón antes de iniciar el ciclo escolar en - el Nivel Medio Básico, organiza unos cursos de capacitación - Psicopedagógicos, para los Profesores de Base e Interinos; - pero hasta el momento no se les hace entrega de algún documento - oficial que acrediten su asistencia a dichos cursos, -

ignorándose las causas de la negativa a proporcionar dicho documento; que al Profesor Interino, le serviría para comprobar la relación contractual entre éste y el Estado.

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

A éste respecto, el Profesor Interino al no ser aceptado como trabajador por el sindicato oficial, tiene el derecho de integrar un sindicato de Profesores Interinos, toda vez que la fracción antes mencionada lo faculta y además, así también lo contempla la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria en las relaciones contractuales entre el Estado de México y el Profesor Interino.

XVII.- Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona, en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

XIX.- El servicio para la colocación de los -

trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular. En la prestación de estos servicios se tomará en cuenta la demanda de trabajo, y EN IGUALDAD DE CONDICIONES, TENDRAN PRIORIDAD QUIENES REPRESENTEN LA UNICA FUENTE DE INGRESO EN SU FAMILIA.

De ésta fracción se desprende que no importa que sean Interinos, de Base o Supernumerarios, sino que quienes represente la única fuente de ingreso en su familia, deberá de ser ocupado y contratado como trabajador; más si en años anteriores se ha venido desempeñando como tal y a cumplido en forma responsable y eficiente el servicio para el cual fué contratado.

A.3.- FRACCION IX DEL ARTICULO 115 CONSTITUCIONAL.

De nuestro análisis a los Artículos Constitucionales relacionados con la actividad laboral entre el Estado de México, como patrón y los Profesores Interinos, como trabajadores; podemos agregar el contenido del Artículo 115, de cuya fracción IX, establece en forma imperativa el siguiente principio: "... 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 EN EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS y sus disposiciones reglamentarias. Los Municipios observarán estas mismas reglas por lo que a sus trabajadores se refiere".

De la interpretación de éste Artículo Constitucional, traducimos que el Estado de México, como patrón no debe aplicar lo establecido por el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipi -

pios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de carácter Estatal, o por cualquier otro reglamento; en perjuicio de los trabajadores Interinos, toda vez que esto sería - una flagrante violación a las Normas Constitucionales que - protegen a todo trabajador en la prestación de un servicio - subordinado.

B.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Nuestra Legislación Laboral ha seguido una marcha ascendente en beneficio de la clase trabajadora, consecuencia de su naturaleza dinámica; un Estatuto Superior cuya finalidad benefica e inmediata es un adecuarse permanentemente a las transformaciones sociales y económicas de nuestra - clase trabajadora, que abarca al Ministerio Estatal; esto - conducirá a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores del Estado de México; si dicha norma se aplica conforme al Derecho, culminará con los ideales humanos supremos: Supresión de la explotación del Hombre por el Hombre, una estructura política al servicio de la justicia social; un nucvo estilo de vida que asegure a cada Profesor, su ascenso a las cumbres más altas de la cultura y le permita emplear sus capacidades intelectuales en beneficio de su familia y del - Estado.

La evolución de las leyes del trabajo de nuestro País, cuya fuente común es el Art. 123, aparece en la - Historia como esfuerzo continuado de superación de las condiciones de vida de los trabajadores; no podríamos presentar, - ni en síntesis, el conjunto de principios y normaciones de - la Ley Federal del Trabajo vigente, que contiene en su parte sustantiva, el conjunto doctrinal y técnico que supo plasmar el esfuerzo y la concepción de la clase trabajadora, que entre sus aspectos más relevantes citamos los siguientes:

A.- Art. 3o de la Ley Federal del Trabajo, con tiene la norma fundamental: "El trabajo es un derecho y un- deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto - para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe - - efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y - un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia"

B.- La Ley Federal del Trabajo consigné tajante- mente, la idea de que la Constitución Federal y las Leyes- Laborales son únicamente los derechos mínimos de los trabaja- dores que deben superarse continuamente en los Estatutos o - Reglamentos internos, así como en las fuentes formales que - dan origen a los derechos del hombre, como trabajador; el De recho del Trabajo debe garantizar a todo trabajador; llame-se Interino, Supernumerario o de Base; en su presente o en el - futuro, la estabilidad en el trabajo y otorgarle otras pres- taciones colaterales, que le permitan elevar su nivel de vi- da y goce de los beneficios de nuestro mundo civilizado.

C.- Nuestra Legislación Laboral a pesar de dar un concepto de lo que es un contrato, concepto analizado en- el Segundo Capítulo de nuestro trabajo; coloca el principio- fundamental de que por el simple hecho de prestar un servi- cio personal crea una relación jurídica que determine en for ma automática la vigencia de nuestra Norma Laboral; que rige toda relación contractual. *

D.- Otro principio fundamental de nuestra Le - gislación Laboral, es la capacitación obligatoria para todo- trabajador, que debe ser continua y permanente, que le permi ta hacer frente a su actividad cotidiana y mejorar en sus co nocimientos Técnicos y Psicopedagógicos.

E.- De acuerdo al orden jerárquico que analiza mos, la superioridad de nuestra Ley Federal del Trabajo a -

qualquier reglamento, llamese Estatuto o Manual, considera - dos inferiores; la primera impone al patrón otorgar derechos iguales tanto al hombre como a la mujer, además impone el de recho a la incapacidad por maternidad; así como también el - concepto del salario, superó la concepción contractualista, - según la cual, entregaba la contraprestación por la energía - de trabajo vendida al patrón y determina que el salario míni mo profesional es satisfacer las necesidades de todo trabaja dor y de los que dependen de él y ante todo sistematiza, co mo ningún otro reglamento o legislación lo ha efectuado; las medidas de protección al sueldo.

F.- Recoge nuestra Legislación Laboral diver - sas instituciones, que son determinantes en diversos contra - tos colectivos, como el derecho de antigüedad o el aguinaldo todo en beneficio del trabajador.

G.- Nuestra legislación es determinante y reco noce en toda su grandeza y amplitud el principio de la liber tad sindical, como elemento esencial de la idea de la demo - cracia social, que impera en nuestro País y que rige nuestra vida laboral. Esta unidad del Derecho del Trabajo encuentra su más perfecta expresión en la tesis de que "En todas y ca - da una de sus partes o capítulos es un derecho de la clase - trabajadora".(22)

El Derecho Laboral, como norma superior a un - reglamento o Estatuto Interno, tiene una parte nuclear, que - es "El conjunto de normas que procura determinar en una evo - lución permanente, condiciones de prestación de los servi - cios que aseguren una existencia decorosa, digna de ser vivi da por los hombres trabajadores y sus familias".(23)

22.- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexica - no, T.I. Ed. Porrúa, prólogo a la sexta edición P.LIX.- 1984.

23.- Ob. cit.

Así en los Artículos 685 y 873 de las reformas de nuestra Legislación Laboral, consiguieron la institución - que conocemos en nuestro País con el nombre de suplencia de la queja, que consiste en el deber impuesto a la Junta que - conozca del negocio.

Suplencia que debe subsanar las deficiencias - de la demanda, cuando "No comprenda todas las prestaciones - que de acuerdo con la Ley derivan de la acción intentada o - exista alguna irregularidad en el escrito de demanda o se - ejerciten acciones contradictorias".⁽²⁴⁾

Suplencia de la más alta trascendencia dada la falta de preparación en la materia Laboral, de la mayoría de nuestros trabajadores de la educación; es un Derecho Laboral es un derecho defensor de la clase trabajadora existente en nuestro México.

H.- La Ley de 1970 suprimió el principio de - que "Quien afirma algún hecho, está obligado a probar sus - elementos", y colocó en su lugar en el Art. 763 la norma que impuso a las partes la obligación de aportar todos los el - mentos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la ver - dad; lo que nos hace pensar que un Profesor Interino, puede - demandar al Estado, como patrón, aunque no tenga los elemen - tos probatorios por escrito; sino basta con su dicho para - ejercitar un Derecho Laboral. Precepto que bien aplicado, - habría sido suficiente para imponer al Estado la carga de la prueba en numerosos procesos.

La reforma eximió expresamente al trabajador - de la carga de la prueba en catorce fracciones, relacionadas

24.- Ibidem. P. LX.

con la casi totalidad de las acciones que, según la experiencia de las Juntas, son las frecuentemente intentadas por los trabajadores y, además cuando por otros medios esté la Junta en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos a cuyo efecto requerirá al Estado como patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las Leyes, tiene la obligación de conservar, bajo el apercibimiento legal de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

I.- Con la convicción de que las normas sobre la estabilidad en el trabajo tienen por finalidad resolver uno de los problemas básicos en la vida de los trabajadores de la educación, la Ley de 1970, colocó como párrafo último del Art. 47, que contiene las causales de rescisión de las relaciones de trabajo, la obligación del patrón; en nuestro caso el Estado de México de "Dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa de la rescisión".

Precepto que permite al trabajador despedido la preparación de sus acciones, para demandar posteriormente al Estado-patrón; cosa que no ocurre en el medio Magisterial, por desconocimiento de nuestra Legislación Laboral por parte del trabajador de la educación; toda vez que prefiriese ser despedido injustificadamente; que enfrentarse al poderoso patrón.

El párrafo final citado por el Art. 47, de la Ley Federal del Trabajo, es determinante al señalar que "La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

De nuestro precepto se desprende que un Profesor Interino, para poder ser rescindido de su fuente de tra-

bajo se requiere del aviso de las autoridades educativas, - llamese Director, Subdirector, Supervisor o Jefe de Departamento de Educación Media Básica; en caso contrario si no se da el aviso por escrito, habrá un despido injustificado con todas sus consecuencias legales.

3) EL ESTATUTO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES
AL SERVICIO DEL ESTADO DE MEXICO Y SUS -
MUNICIPIOS.

Tomando en consideración el orden jerárquico - que analizamos el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al - Servicio del Estado de México, la podemos clasificar, como - una norma inferior, en comparación a la Ley Federal del Trabajo y a la Constitución Federal; el primero regula exclusiva^{mente} la relación contractual entre el Estado de México y - sus trabajadores, pero de acuerdo al orden jerárquico de las normas, no deja de ser en su ámbito de validez, una norma inferior". (25)

El Estatuto Jurídico, contiene un conjunto de preceptos que desconocen al Profesor Interino, como trabajador entre ellos el Art. 6o, que establece: "... Esta Ley solamente es aplicable a los trabajadores de Base y Supernumerarios de los Poderes del Estado y de los organismos Públicos Coordinados y descentralizados de carácter Estatal, así como a los de igual carácter al servicio de los Municipios - de la Entidad". (26)

El citado ordenamiento establece en forma contradictoria en su Art. 9o, lo siguiente: "... Los casos no previstos en esta Ley, ni en sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, aplicadas supletoriamente y, en su defecto, atendiendo a la costumbre, el uso, a las leyes del orden común, a los - - principios generales del Derecho y, en último extremo, a la equidad".

25.- Hans Kelsen, Teoría General del Derecho y del Estado, - Editorial Textos Universitarios. Ed. 1983, pp. 146 a - 154.

26.- Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de - los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de carácter Estatal, 1982.

Principios que no se respetan en la relación contractual entre el Estado y el Profesor Interino, toda vez que al finalizar un ciclo escolar, al no ser incluido en el anteproyecto del personal que laborará en el siguiente año escolar, se le está despidiendo injustificadamente y siempre sucede esto sin el aviso previo, tal y como lo estipulan - - nuestras normas superiores que protegen a todo trabajador.

Continuando con nuestro análisis del ordenamiento inferior, el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado de México, establece en su Art. 130, lo siguiente: "... Los nombramientos de los trabajadores del Estado deberán contener:

III.- El carácter del nombramiento definitivo, Interino, por tiempo fijo o para obra de terminada".

También el multicitado ordenamiento inferior - señala en su Art. 150 "El nombramiento aceptado obliga al cumplimiento de las condiciones fijadas en él y las condiciones que sean conforme a la buena fe, al uso o a la ley vigente".

Principios que encierran un mundo complejo y - que mal interpretadas, causan un daño económico y moral irreparables al Profesor Interino, que sufre en "carne propia" - un despido injustificado y ve con angustia y desesperación - que las autoridades laborales no hacen nada por evitar los - despidos masivos en el Magisterio Estatal.

Para ser más explícitos en nuestro comentario - y para reforzar nuestro análisis, citamos el contenido del - Art. 80 transitorio del ordenamiento en cuestión que textualmente dice: "Todas las prerrogativas de la Ley Federal del -

Trabajo en favor de los trabajadores y que no estén modificadas o sustituidas por disposiciones de esta Ley, se entenderán concedidas a los trabajadores al servicio del Estado de México".

El Profesor Interino, al ser excluido por el Art. 6o del Estatuto Jurídico, que establece "... Esta Ley solamente ES APLICABLE A LOS TRABAJADORES DE BASE Y SUPERNUMERARIOS"; priva de todas las prerrogativas laborales, establecidas y concedidas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por la Ley Federal del Trabajo; así como lo establece el citado ordenamiento en su Art. 6o, deja en estado de indefensión al trabajador Interino, al privarlo de los derechos otorgados por las normas superiores; así como lo priva de los derechos reconocidos por las normas inferiores, tales como: La Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México, de sus Municipios y de los Organismos Coordinados y Descentralizados, (I.S.S.E.M y M.); - - también le quita el citado ordenamiento, el Derecho a ser defendido por el Sindicato de Maestros al Servicio del Estado de México, (S.M.S.E.M.); el Profesor Interino, no tiene derecho a participar en la convocatoria emitida anualmente por las autoridades educativas, tal como lo establece el reglamento de Escalafón, para obtener un ascenso en la institución - que presta sus servicios Magisteriales.

Tan grave es la situación legal del Profesor Interino, tan desprotegido se encuentra, que al fallecer, sus deudos, no tienen derecho a exigir el pago de la Mutualidad Magisterial, en virtud de que éste es un organismo dependiente del sindicato oficial; y como lo hemos comentado anteriormente éste no protege al Trabajador Interino, únicamente a los de Base y Supernumerarios; esto de acuerdo a las últimas reformas de los Estatutos del S.M.S.E.M., de 1985, que analizamos anteriormente.

Todo esto acontece en el medio Magisterial, toda vez que las Autoridades Educativas Estatales, argumentan y justifican la explotación del Profesor Interino, diciendo que éste es un "Profesor de paso"; o que es un estudiante Universitario, que "usa" al Magisterio como un peldaño para poder alcanzar una carrera distinta a la del Magisterio y por ese motivo lo privan de sus Derechos Laborales y se olvidan nuestros representantes educativos, de que el Profesor Interino; independientemente de sus aspiraciones y anhelos personales, no deja de ser un trabajador, como cualquier otro que presta un servicio subordinado a cambio de un salario que cubra las necesidades de él y de su familia.

El trabajador Interino, siendo estudiante Universitario, no está incurriendo en ninguna responsabilidad o engaño, ante el Estado como patrón, toda vez que éste, lo faculta legalmente para trabajar como Profesor; aún sin ser egresado de la Norma Elemental o Superior; dicha facultad de impartir una cátedra en el Nivel Medio Básico, se encuentra previsto en la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos del Estado de México, que dice literalmente en su Art. 43 que: Los empleados que con el carácter de profesionistas desempeñen algún cargo determinado en el presupuesto, deberán ser titulados O ESTUDIANTES EN LA MATERIA CORRESPONDIENTE A LA LABOR QUE TENGAN ENCOMENDADA.

Esto nos hace pensar que un estudiante de la Facultad de Derecho, puede impartir la cátedra de Ciencias Sociales; uno de Ingeniería puede impartir Matemáticas; uno del Conservatorio Nacional de Música puede impartir la actividad de Educación Artística.

La Ley Federal de Educación que rige el sistema educativo en nuestro País, establece en su Art. 49 "Para ejercer

cer la Docencia dentro de cada uno de los tipos que comprende el Sistema Educativo Nacional, los Maestros deberán satisfacer los requisitos que señalan las autoridades competentes".

Entre los tipos se encuentran: La Educación Elemental y Básica, éste último, es el que nos interesa y entre los requisitos exigidos se encuentran: Entregar constancias de estudio, cartilla liberada, etc.

Requisitos que al ser cubiertos por el estudiante Universitario, es contratado para laborar como Profesor Interino, en el Sistema Educativo Estatal, recibiendo en esos momentos su memorándum y adquiere todos los derechos y obligaciones inherentes a un contrato laboral.

Seguindo con el Sistema Educativo Estatal, encontramos que en la Ley de Educación Pública del Estado de México, es concreto al señalar en su Art. 4o "La Educación se considera como un SERVICIO PUBLICO DE INTERES SOCIAL, ENCUALQUIERA DE SUS TIPOS Y MODALIDADES, SIN DISTINCION DE QUIENES LA IMPARTAN".

También señala el mismo ordenamiento en su Art. 39 "Para los efectos de esta Ley se consideran como servidores Públicos Docentes, a las personas que, mediante nombramiento expedido por el Ejecutivo del Estado, están facultados para prestar servicios educativos".

La citada Ley señala en su Art. 40o "Para ejercer la Docencia dentro de cada uno de los tipos y modalidades del Sistema Educativo Estatal, deberán satisfacerse los requisitos que señalen las autoridades competentes".

Requisitos y modalidades señaladas y comenta - dos anteriormente al citar la Ley Federal de Educación.

La Secretaría de Educación Cultural y Bienestar Social, como autoridad educativa competente, en la que el Poder Ejecutivo del Estado, delega sus funciones; al extender un nombramiento, lo expide al estar plenamente convencida de que un aspirante a cubrir una plaza vacante, en el Nivel Medio Básico a cubierto todos los requisitos exigidos por el Departamento de Educación Media Básica, requisitos que al ser cubiertos por un Profesor Interino; el Estado-patrón lo acepta como trabajador de la educación, con derechos y obligaciones laborales que cumplir.

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA
DE EDUCACION, CULTURA Y BIENESTAR SOCIAL.

A manera de comentario citamos lo previsto en su Capítulo IV, Art. 9o fracción XXIII "... Procurar que la educación tienda a fortalecer la identidad cultural de los habitantes del Estado, vigilar la celebración escolar de los actos cívicos y ESTIMULAR A QUIENES PARTICIPAN EN FORMA DESTACADA EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE".

El Profesor Interino cumple responsablemente con su trabajo, toda vez que teme que al finalizar el ciclo escolar, no se le incluya en el anteproyecto; al cumplir en forma satisfactoria, nunca se le estimula, como lo señala el Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Cultural y Bienestar Social, sino al contrario por cualquier motivo, por leve que sea, es despedido injustificadamente y sin recibir alguna explicación de parte del personal directivo de la institución o de las autoridades educativas responsables del despido injustificado.

De nuestro análisis jurídico se desprende que el Estatuto Jurídico que rige las relaciones contractuales entre el Estado de México y sus trabajadores, es ineficaz, cáduco e inoperante, ya que encierra en su contenido un sinnúmero de contradicciones, tal y como se interpreta con lo establecido en su Art. 6o que dice: "... Solamente es aplicable a los trabajadores de Base y Supernumerarios"; dicho Estatuto no hace mención del Profesor Interino, como trabajador, pero el mismo ordenamiento en contraste con el citado artículo, establece en el Art. 13o fracción III "... El carácter del nombramiento: definitivo (Base), Interino, por tiempo fijo o para obra determinada".

Para ahondar y apoyar nuestra crítica legal, el mismo Estatuto Jurídico en forma muy prometedora, pero sin cumplir, prevé en el Art. 8o transitorio: "todas las prerrogativas de la Ley Federal del Trabajo en favor de los trabajadores y que no estén modificadas o sustituidas por disposiciones de esta Ley se entenderán concedidas a los trabajadores al servicio del Estado".

Por lo anterior nos hace pensar que de acuerdo al orden jerárquico, el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado, un Manual o Reglamento Estatal o todos juntos, no deben restringir y privar de sus derechos laborales a un trabajador Docente Interino, toda vez que el Art. 123 en su Apartado "A" de nuestra Constitución Federal y la propia Ley Federal del Trabajo, establecen que las normas de trabajo, no sólo son proteccionistas de la clase trabajadora, sino que tienen una función reivindicatoria, que tienden al mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, tienden también a la creación de un derecho autónomo del trabajo, superior a la Ley o a cualquier Estatuto o Reglamento.

Así dichas Normas Superiores, entiendase Constitución Federal y Ley Federal del Trabajo, tienen a la transformación de las estructuras económicas y sociales en las que participa el trabajador Interino.

Las condiciones de trabajo establecidas por un Reglamento, Estatuto o Manual o todos juntos que contraríen a las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; son condiciones NULAS DE PLENO DERECHO y se entienden sustituidas por las disposiciones superiores contenidas en nuestro ordenamiento legal, que rige nuestro Estado de Derecho que vimos y habitamos.

CONCLUSIONES

PRIMERO.- "... En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece". Principio Constitucional que garantiza la igualdad entre el Profesor Interino y uno de Base, igualdad Jurídica que debe aplicarse - sin distinción de sexo, condición social, de tal modo que no existen preferencias por ningún concepto, toda vez que ambos no dejan de ser trabajadores de la Educación, con deseos de progresar y proporcionar un bienestar social y económico a su familia.

SEGUNDO.- El Art. 5o nos dice: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos". Disposición de nuestro ordenamiento Constitucional, del que se derivan las demás Normas Laborales, garantiza la completa LIBERTAD DE TRABAJO, que consiste en la posibilidad de que todos los individuos se dediquen al trabajo que deseen, siempre que no se afecte a persona alguna y nunca jamás puede ser suspendido o restringido por un Estatuto, Manual o Reglamento: toda vez que por el orden jerárquico, no es ni posible comparar Jurídicamente la eficacia y ámbito de validez, que establece un Reglamento o un Estatuto; cuando muy por encima de estas Normas Inferiores existe una Norma Constitucional, que representa la razón de validez de todo el orden Jurídico vigente, que rige los destinos de nuestro País.

TERCERO.- La Constitución Federal establece en su Art. 115 - fracción IX, 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 en el Art. 123 de la Constitución y sus disposiciones reglamenta -

rias".

CUARTO.- Las condiciones pactadas en una relación contractual no podrán en ningún caso, ser inferiores a las fijadas por la Ley y en caso de duda en la interpretación de su contenido habrá de prevalecer lo más favorable al Trabajador Interino y - por encima de la voluntad del Estado de México, están las Normas que favorecen a cualquier trabajador, para colocar a - - ambos en un plano de igualdad. Por ello el Derecho del Trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en toda relación Laboral.

QUINTO.- El señalamiento de un tiempo determinado en el memorándum, sólo es permitido cuando lo exija la naturaleza del - trabajo que se va a prestar; por lo tanto no es suficiente la estipulación de un tiempo determinado, unos seis meses, un ciclo escolar, unos años; sino que será indispensable probar - que así lo exigía el trabajo por prestar; y si al vencer el - término fijado subsiste la materia del trabajo, la relación - se prorrogará automáticamente; o si al vencimiento del nombramiento el Profesor Interino es separado de su trabajo por el Estado a pesar de que subsiste la materia que dio origen la - prórroga, o si así conviene a sus intereses, la indemnización en términos de lo dispuesto en la fracción XXII del inciso - "A" del Art. 123, de nuestra Constitución Política, en relación al Art. 5o de la Ley Federal del Trabajo, indicando que se produjo una terminación anticipada pese a la subsistencia de la materia del trabajo.

SEXTO.- Para la existencia de un trabajo de Base se requiere únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la dependencia; esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales a

lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de dicha dependencia y ante todo los funcionarios de la Secretaría de Educación, Cultura y Bienestar Social, deben estar conscientes y no ignorantes o fraudulentos que el Derecho al trabajo es un Derecho y un deber sociales; es decir el Derecho a adquirir y conservar el trabajo.

SEPTIMO.- Cuando el Estado, como patrón despide justificada o injustificadamente a un Trabajador Interino, deberá hacer del conocimiento de éste, de su despido a través de un aviso, en cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá haberlo del conocimiento de la Junta Laboral respectiva; la falta de aviso al Trabajador de la Educación o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, esto de acuerdo al párrafo final del Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo.

OCTAVO.- El beneficio que alcance un Trabajador de la Educación en sus condiciones de salario, habrá de extenderse a los demás trabajadores que cumplan un trabajo igual, lo que constituye una de las raíces más importantes de la relación de trabajo; en nuestro caso como Interinos o Supernumerarios al percibir 30% menos del salario que percibe uno de Base, podemos ejercitar la acción de nivelación de salarios fundamentada en el Art. 86 de la Ley Federal del Trabajo, que dice con exactitud: "... a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

NOVENO.- Que la Ley Federal del Trabajo ha seguido una marcha ascendente en beneficio de la clase trabajadora, consecuencia de su naturaleza dinámica; un Estatuto Superior cuya finalidad benéfica, es inmediata, es un adecuarse permanentemente a

las transformaciones sociales y económicas de nuestro Magisterio Estatal; esto conducirá a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores del Estado de México, si dicha Norma se aplica conforme a su contenido, traerá como consecuencia la culminación de los ideales humanos supremos "supresión de la explotación del hombre por el hombre"; una estructura política al servicio de la justicia social; un nuevo estilo de vida que asegure a cada Profesor Interino, su ascenso a las cumbres más altas de la cultura y le permita emplear sus capacidades intelectuales en beneficio de su familia y del Estado de México.

DECIMO.- Todas las condiciones de trabajo prescritas por un reglamento, Estatuto o Manual o todas Juntas que contraríen a las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, son condiciones NULAS DE PLENO DERECHO y se entienden sustituidas por las disposiciones SUPERIORES que protegen y tutelan a todo trabajador en el Estado de México, las reformas y adiciones que se hagan a los primeros y que beneficien al Profesor Interino y Supernumerario, serán recibidos con beneplácito en el Magisterio Estatal.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- Barbara Heidt, Cien Años en la Educación de México, - - Impresora Galve, S.A. 1972.
- 2.- Código Civil para el Distrito Federal, Ed. Porrúa, 1985.
- 3.- Código Civil para el Estado de México, Ed. Porrúa, 1985.
- 4.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, - Ed. Porrúa, 1986.
- 5.- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, Ed. Porrúa, 1982.
- 6.- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Ed. Porrúa, 1984.
- 7.- Diccionario Pequeño Larousse en color, Ed. Barcelona-España, 1981.
- 8.- Estatutos del Sindicato de Maestros al Servicio del Estado de México, 1985.
- 9.- Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de carácter Estatal, - Ed. 1980.
- 10.- Gobierno del Estado de México, Ciento Cincuenta Años de Educación en el Estado de México, 1974.
- 11.- Hans Kelsen, Teoría General del Derecho y del Estado, - Ed. Textos Universitarios, 1983.

- 12.- Ley de Educación Pública del Estado de México, 1969.
- 13.- Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México, de sus Municipios y de los Organismos - Coordinados y Descentralizados, 1969.
- 14.- Ley Federal de Educación, Ed. S.E.P. 1982.
- 15.- Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos del Estado de México, 1969.
- 16.- Nestor de Buen, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, 1984.
- 17.- Origen y Evolución del Sindicato Magisterial al Servicio del Estado de México, Ed. S.M.S.E.M. 1982.
- 18.- Reglamento de la Mutualidad Magisterial en el Estado de México, 1985.
- 19.- Reglamento Interior de la Secretaría de Educación, Cultura y Bienestar Social.
- 20.- Revista Mensual "Tlacaellal", Nezahualcóyotl, Estado de México, 1986.
- 21.- Toral Moreno Jesús, Apuntes de Iniciación al Derecho, Ed. Jus, 1974.
- 22.- Trueba Urbina Alberto, Ley Federal del Trabajo, Comenta da, Ed. Porrúa, 1986.
- 23.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo Ed. Porrúa, 1982.