



ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON

"LOS DERECHOS DE ANTIGUEDAD, ASCENSO Y
PREFERENCIA DE LOS TRABAJADORES AL
SERVICIO DEL ESTADO, EN EL MARCO DE LA
GLOBALIZACION COMERCIAL DEL PAIS".

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

GRACIELA HERRERA HERNANDEZ

263046



ASESOR: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ.

MEXICO

1998.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

DEDICATORIA

Que difícil es dedicar el primer escrito,
A media noche y a punto de terminar Febrero.

¡Me siento tan a gusto y tan triste!

Pero si algo me queda claro es que,

NO QUIERO CONVENCER A NADIE DE NADA,

Como poder dejar fuera a tanta gente que, con su apoyo
me obligaron a terminar con esto, como no nombrar a
esas manos que siempre se encuentran trabajando por la
justicia: GRACIELA HERNÁNDEZ.

PEDRO CERVANTES mi cómplice, socio, compañero,
refugio y café instantáneo con paciencia y hondura
incentivo en mi, el interés por el trabajador mexicano,
proponiéndome como tema de tesis "El viaje suntuoso del
desarrollo sustentable que el trabajador tarde o temprano
debe emprender por **¡Este Gran país que es México!**,

Sin su ayuda hubiera sido imposible conseguir los
recursos y material necesario que durante un largo año de
ardua investigación acumulamos y que con su concepto
"nosotros" me obligó a terminar la investigación; Él opina

que:

**"TRATAR DE CONVENCER A OTRA PERSONA ES
INDECOROSO, ES ATENTAR CONTRA SU LIBERTAD**

DE PENSAR DE CREER O DE HACER, YO” no lo sé de cierto, pero supongo que, querer enseñar, dar a conocer, mostrar no de demostrar, es en donde se encuentra el verdadero valor de la investigación y es entonces que se me ocurre que esta investigación va a llegar **DISTINTA**, no mas extensa ni menos fundamentada, solo **DISTINTA**, en donde todos los involucrados nos veremos gratificados si la presente investigación llega en el momento justo, con la persona indicada, a la hora programada y logra un cambio en la esfera laboral del servidor público mexicano.

Gracias **MARTHA** ya que sin tu ayuda y la aportación de tu valioso tiempo así como la más sincera amistad no hubiéramos podido concluir la presente, pero sobretodo gracias **“PORQUE SEMBRASTE EN MI EL AMOR Y EL INTERÉS POR EL TRABAJADOR MEXICANO.”**

GRACIAS

GRACIELA HERRERA HERNÁNDEZ

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO 1

ANTECEDENTES GENERALES

1.1 Concepto de Derecho burocrático y trabajador burocrático.	1
1.2.- Antecedentes del Artículo 123 Constitucional apartado " B", modificaciones y adiciones.	2
1.3.- Derecho de Antigüedad el marco jurídico mexicano	9
1.4- Derecho de Preferencia	11
1.4.1- Derecho de Ascenso	14

1.4.2. Antecedentes de los derechos de antigüedad, ascenso y preferencia en México. 16

1.4.3.-Análisis comparativo en relación a los derechos de antigüedad, ascenso y preferencia existentes en México y Estados Unidos de Norteamérica. 17

CAPITULO 2

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

2.1.Concepto de globalización comercial. 34

2.2.-Derecho de ascenso de los trabajadores al servicio del Estado. 40

2.3.-Sistemas Generales de Ascenso aplicados a los trabajadores al servicio del Estado (ESCALAFON). 41

2.4.- Apartado “B” del artículo 123 Constitucional como inhibidor de la calidad de servicio.	44
2.4.1- El artículo 123 Constitucional, apartado “B”, como generador de la burocracia y Taylorismo en la Administración Pública.	45
2.4.2- La ideología del Estado en el artículo 123 Constitucional, apartado B”.	46
2.4.3.- El sindicato como aparato ideológico de control al servicio del Estado.	52
2.4.4- Realidad de los sindicatos en México, su participación en la aplicación de los derechos	55

de preferencia, ascenso y antigüedad.

2.4.5- El apartado “B” del artículo 123 58
constitucional como inhibidor del potencial
intelectual del empleado público.

CAPITULO 3

DERECHOS DE ASCENSO, 61
ANTIGÜEDAD Y PREFERENCIA: CASO
DE MÉXICO.

3.1.- Entorno global comercial del país en 61
relación a los derechos de antigüedad
ascenso y preferencia.

3.2-Modelo propuesto para la aplicación de los 65
derechos de antigüedad ascenso y preferencia.

3.3.- Análisis de las ventajas del Modelo en relación al cumplimiento en la aplicación de los derechos de antigüedad, ascenso y preferencia.	81
3.4.- El nuevo sindicalismo mexicano en relación con los trabajadores del apartado “B” y los derechos de antigüedad, ascenso y preferencia.	89
GLOSARIO DE TERMINOS	94
CONCLUSIONES	98
BIBLIOGRAFÍA.	

INTRODUCCIÓN

La tesis intenta dar un giro de 180 grados en cuanto a la visión de tener claro, lo que es la ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, y sobre todo las relaciones que establece con sus trabajadores, ¿Qué calidad de servicios pueden prestar unos trabajadores de la administración pública que no ven satisfechas ni sus necesidades más elementales? Eso sin contar a los trabajadores que llevan años desempeñando diferentes funciones y que cuentan con capacidad para desempeñar otros puestos, siguen percibiendo el salario de una categoría inferior al trabajo que desempeñan.

Claro que en un tiempo y para una época determinada fue muy productivo enfocarse a la optimización de tiempos y “servir” “servir” y “servir” sin tener la menor intención de hacerlo con calidad, considerando a nuestros trabajadores mexicanos como un elemento más del complejo y “especializado proceso burocrático” que en este momento se enfoca a la producción de un servicio. Este modelo tayloriano que no considera a los trabajadores como personas, como partes que son integrantes de un pueblo, sino como máquinas automatizadas, carentes de necesidades físicas y orgánicas.

Ahora la función de la ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, debe cambiar, debe administrar y administrar bien. No digamos ya hacia el exterior, que es el pueblo y su satisfacción a través del bien común, vayamos a un objetivo más próximo, a lo interno, las relaciones con sus trabajadores.

La patronal (ADMINISTRACIÓN PÚBLICA) debe fomentar el desarrollo de un nuevo sindicalismo haciéndole saber su papel dentro del ámbito laboral, un papel que es de intermediario o mero gestor entre patronal y trabajadores.

Partiendo de esta premisa, el sindicalismo respetará entonces los derechos de antigüedad, ascenso y preferencia de los trabajadores y sobretodo el derecho de ascenso que es el que se presta mas a la corrupción, la tesis propone un modelo de escalafón, real, veraz, acorde con las necesidades del gremio trabajador, que impide la venta de ascensos en el escalafón, que termina con los apadrinamientos y los compadrazgos y que ya no considera a la antigüedad como elemento determinante para el escalafón, sino mas bien que impulse y premie la capacidad, la iniciativa, que llene las expectativas de los trabajadores al servicio del Estado, ellos han sido demasiado golpeados y sus esfuerzos poco reconocidos, levantándose una y otra vez tratando de alcanzar los beneficios que les legaron sus antecesores de Cananea y el máximo Ordenamiento laboral "LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO".

De ser posible que esta tesis llegue a concretarse modificaría no sólo la esfera laboral de los trabajadores al servicio del Estado, sino también la ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, puesto que esta obtendría un mejor aprovechamiento del personal y el ausentismo dejaría ya de ser el fantasma que la agobia, pues con la propuesta, el trabajador dejara de responder y conocer solo una parte del servicio automatizado que le corresponde actualmente, con la propuesta podrá realizar cualquier parte del servicio y responder por

un todo como parte integrante de un servicio.

**La historia nos hecha a nadar sin flotadores ¡Ojalá!
Aprendamos a nadar.**

En el país hemos seccionado tanto al trabajador del sector público que lo tenemos clasificado en trabajadores de base, confianza mandos medios y mandos superiores.

En el sistema actual en México no se tiene un servicio civil de carrera que permita ascender en el escalafón conforme a la capacidad y desempeño, nuestro sistema esta diseñado para que si no es por influyentismo del trabajador ya sea de base o confianza pueda ascender a un nivel superior de la administración pública e inclusive ni siquiera se tiene para los mandos medios la posibilidad de ascender a ocupar un cargo de nivel superior y esperamos que este vicio en el nuevo modelo de la administración pública desaparezca y sé de paso al servicio civil de carrera.

Sin embargo la contradicción de la globalización comercial del país y su tratado de Libre Comercio con Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, es que al realizar un tratado de esta naturaleza el derecho internacional exige como condición que exista igualdad entre las partes para que resulte un tratado equitativo sin embargo el sistema de escalafón tanto de Estados Unidos como de Canadá funciona como verdadera equidad para los trabajadores es un modelo muy bien estructurado mientras que en México existiendo el modelo de escalafón aunque no este muy perfeccionado este es ignorado al otorgar los ascensos. En la Administración Pública Federal de los Estados Unidos de Norteamérica si se puede ascender a un nivel

superior desde abajo siempre y cuando se cumplan con los requisitos del apartado 4000 de las leyes sobre normas de empleo.

CAPITULO 1

ANTECEDENTES GENERALES

Para poder tener una visión clara de lo que significa la administración pública, es importante señalar a partir de cuando se establece como tal la relación jurídica entre el Estado y sus trabajadores, como verdadera relación de trabajo.

Conocer el marco jurídico bajo el cual fueron creados los derechos de antigüedad, ascenso y preferencia de los trabajadores al servicio del Estado y establecer una comparación de estos derechos con otras legislaciones como: la legislación de Estados Unidos; así pues el primer concepto que debe manejar cualquier estudioso de la administración pública es el concepto de derecho burocrático el cual ha sido explicado de la siguiente manera para quedar como sigue:

1.1.-CONCEPTO DE DERECHO BUROCRÁTICO Y TRABAJADOR BUROCRÁTICO.

Al respecto opinan: Mariano Herrán Salvatti y Carlos F., Quintana R.; es el "conjunto de normas de Derecho Público que tienen por objeto regular los derechos y obligaciones recíprocos

entre el Estado y sus servidores, que con base en la justicia equilibre el disfrute de las garantías sociales por parte de los trabajadores, con el ejercicio de las funciones de servicio público que tiene a su cargo el Estado”.¹

CONCEPTO DE TRABAJADOR BUROCRÁTICO

Serrar Rojas, dice que los trabajadores al servicio del Estado son: “el personal directamente dependiente de la administración pública centralizada y desconcentrada, sujetos del apartado “B” del artículo 123 Constitucional”². El trabajador burocrático es aquél que presta su fuerza de trabajo a instituciones de la administración pública centralizada y desconcentrada, de interés general.

1.2.-ANTECEDENTES DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO “B”, MODIFICACIONES Y ADICIONES.

Entre los años de 1917 y 1929, las Legislaturas de los Estados expidieron leyes del trabajo, algunas de esas leyes se

¹ Legislación burocrática federal. Comentada por Mariano Herrán Salvatti y Carlos F. Quintana Roldán, Porrúa, México 1986.p.20.

² SERRA ROJAS ,Andrés, Derecho Administrativo. T.I. décima sexta edición. Porrúa, México, 1994. p. 368.

ocuparon de las relaciones de los trabajadores al servicio de las Entidades Federativas.

La Ley del Trabajo de Veracruz, expedida el 14 de enero de 1918 y la Ley de Tabasco, de 18 de Octubre de 1926, tampoco se ocuparon de regular la situación laboral de los trabajadores estatales.

Algunas de las entidades que si reglamentaron las relaciones entre el Estado y sus trabajadores fueron Aguascalientes, Chiapas y Chihuahua.

Como resultado de la federalización de la Ley Federal del Trabajo, producto de la Reforma Constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación de 6 de Septiembre de 1929, era indispensable la reacción de una ley del trabajo unitaria y fue así que el 18 de agosto de 1931, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la primera Ley Federal del Trabajo.

Las opiniones no se hicieron esperar y se generó una polémica alrededor del artículo 123 constitucional, sobre la competencia del mismo, si este debía aplicarse a los trabajadores al servicio del Estado, y al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación opinaba que las disposiciones que se habían consignado en el artículo 123, en favor de los trabajadores, tenían como finalidad buscar el equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, lo cual no podía decirse de los fines que median entre el poder público y sus

servidores.

La Ley de 1931 establecía en su artículo 2o que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirían por las leyes del servicio civil que se expidieran, estas leyes no se expidieron y los trabajadores se encontraban en una completa inseguridad jurídica.

El 12 de Abril de 1934, cuando el presidente Abelardo L. Rodríguez, expidió un acuerdo Administrativo sobre Organización y Funcionamiento del "SERVICIO CIVIL". Es importante señalar que desde aquella época y hasta nuestros días el Servicio Civil de Carrera no ha podido concretarse, sin embargo se puede definir el concepto como: El conjunto de acciones sistemáticas mediante las cuales los servidores públicos pueden ingresar, permanecer y desarrollarse profesionalmente dentro de la Administración Pública, proporcionando a su vez altos niveles de eficiencia y eficacia que redunden en el cumplimiento óptimo de los objetivos institucionales, como respuestas a las demandas públicas que el Estado recibe a través de su aparato administrativo.

La creación de la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil, en 1983, definió y fortaleció los alcances y las metas del Servicio Civil de carrera en México, ya que su misión fue servir como un instrumento de coordinación y asesoría del Ejecutivo al respecto. Dicha comisión lo conceptualizó como un sistema

Coordinado de Administración y Desarrollo de recursos, que tenía como finalidad promover una vocación de servicio en los empleados públicos, a través de la motivación y los estímulos necesarios. Lo anterior implicaba la necesidad de transparencia y mayor eficiencia en el funcionamiento de la Administración Pública.

El servicio Civil de carrera en México, para su instauración a enfrentado tres problemas fundamentales:

De índole operativa, relacionado con la administración del personal durante las etapas de preempleo, empleo u posempleo, al que se le han dado soluciones muy diversas. Ejemplo de ello es la ineficaz política de capacitación y desarrollo de personal y el funcionamiento de Escalafón de estructura, que ha cuestionado los contenidos de imparcialidad política del Sistema Civil de carrera debido a la filiación.

Al que se sujetarían los funcionarios al momento de otorgar los nombramientos a los trabajadores, este acuerdo solo se aplicó a los trabajadores del Poder Ejecutivo, dejó de regir el 30 de noviembre de 1934, coincidiendo con el cambio de Poder Ejecutivo.

Posteriormente, fue promulgado por el Presidente de la República, general Lázaro Cárdenas, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el 22 de noviembre de 1938 y publicado en el Diario Oficial de fecha 5 de

diciembre del mismo año; con la aprobación de este ordenamiento se consideraría ya la relación jurídica entre el Estado y sus trabajadores como una verdadera relación de trabajo.

Con el Presidente Manuel Ávila Camacho, el 17 de abril de 1941, se promulgó un nuevo Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual abrogó el anterior. En 1947, el Congreso de la Unión aprobó un Proyecto que proponía reformas al Estatuto, sin embargo, dichas reformas y el Estatuto fueron considerados como inconstitucionales durante toda su vigencia.

En 1960 el Presidente López Mateos inició la reforma del artículo 123 constitucional, creando un marco jurídico, compuesto de XIV fracciones, al que se le denominó apartado "B" y en el que quedaron comprendidas las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito Federal y de los Territorios Federales y sus trabajadores conocidos bajo el nombre de servidores públicos.

En diciembre de 1963 se expidió la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

Los trabajadores que prestan sus servicios al gobierno no quedaron contemplados en el Declaración de derechos sociales de 1917.

“Para los expertos de Organización Internacional del Trabajo (OIT) que vigilan la aplicación de las normas de trabajo ratificadas por los gobiernos, México debe redoblar sus esfuerzos por adecuar su legislación nacional a la estipulación de los convenios internacionales. “Respecto al convenio 87”, libertad sindical y protección del derecho de sindicación que data de 1948 mismo que México ratifica en 1950; dos cuentas son establecidas por la comisión de expertos: La primera, en cuanto al monopolio sindical impuesto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en lo relativo a la Constitución”.³_

En México, la fuente básica de la legislación laboral es el Artículo 123 (Trabajo y Seguridad Social) de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, adoptada en 1917, (1) El principio rector del Artículo 123 es el de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mexicanos sus libertades de derechos inherentes, así como su dignidad humana.

El proemio del Artículo 123 Constitucional atribuye al Congreso la facultad de expedir leyes laborales que no contravengan los principios básicos del propio Artículo 123. Esto significa que la legislación laboral puede ampliar la lista de derechos mínimos de los trabajadores. Aun cuando ni la legislación laboral ni los reglamentos dictados por el Presidente

³ NUÑEZ Kyra “Persisten discriminación a indios y restricción a la libertad sindical: OIT, Periódico , La Jornada, volumen LX, Sección ,Sociedad y Justicia, 4 de junio

puedan cambiar la naturaleza de la legislación establecida en los principios del Artículo 123, si pueden expresarla con mayor detalle.

La LFT de 1970 es la Ley que rige en todo el territorio nacional. Sin embargo, de acuerdo al Artículo 123 Fracción XXXI de la Constitución, la aplicación de la LFT, compete generalmente a la autoridad del estado, mediante su propia junta de conciliación y arbitraje.

El artículo 123 fracción XXXI otorga competencia exclusiva a la federación únicamente en asuntos relacionados con 21 ramas industriales (anexo a) en el caso de empresas que: 1) sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno final; 2) actúan en virtud de un contrato o concesión general en la industria que le sean conexas; 3) ejecutan trabajos en zonas federales o se encuentran bajo jurisdicción federal, en aguas territoriales, o en aquellas comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación. Así mismo, existe competencia exclusiva de la federación en el caso de conflictos de trabajo que afecten a dos o más entidades federativas, en contratos colectivos declarados como obligatorios en más de un estado, obligaciones patronales con relación a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, así como la seguridad e higiene en el trabajo.

1.3.- DERECHO DE ANTIGÜEDAD EL MARCO JURÍDICO MEXICANO.

La antigüedad es un hecho consistente en la prestación de servicios por parte del trabajador durante el desarrollo de la relación laboral y tal hecho genera derechos en favor del propio trabajador, por lo que en ningún caso puede ser desconocido por la autoridad laboral.

Es esto lo que esta propiciando que se cierre una parte del sindicalismo, ante cualquier posibilidad de modificación a la ley.

Solo que en mi opinión no es necesario romper con el contrato indeterminado para volverlo por tiempo determinado o por obra específica.

En un contrato por tiempo indeterminado el trabajador puede ser distribuido a cubrir puestos de un lado a otro optimizando recursos humanos en beneficio de la administración pública sin que esto signifique explotación ni realización de funciones que no le corresponden, lo que le reportaría grandes beneficios pues se convertirá en un sujeto altamente cotizado debido a la experiencia y manejo de conocimientos de todas las áreas en un organismo de la Administración Pública, cualesquiera que este sea; es decir que a falta de esté, integrante de la larga

cadena del “proceso en el servicio al cliente” no se vería afectado ya que cualquiera podría desempeñar la función del ausente, sin truncar el procedimiento y reanudarlo hasta el día siguiente en que se presente.

En el año de 1931 se integro una Comisión que por encargo del Presidente López Mateos en el año 1960 -1961 se encargaban de formular un proyecto de ley del trabajo que se encargaría de redactar sobre algunos derechos de los que tenían los trabajadores entre los cuales se encontraba el derecho de antigüedad.

Esta Ley de 1931 no menciona la antigüedad como un derecho de los trabajadores, pero para defender su estabilidad en el trabajo impuso a los empresarios, en los casos de negativa a cumplir un laudo de reinstalación, la obligación de pagar una indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad; y en ocasión del trabajo ferrocarrilero ordenó que “Cuando un trabajador esté próximo a cumplir el tiempo de servicios necesario para su jubilación no sería separado de su trabajo sino por causa especialmente grave”.

El reconocimiento de la antigüedad como un derecho, fue una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación lo reconociera expresamente.

Contemplando los contratos colectivos y las disposiciones de la Ley de 1931, la comisión comprendió que la elevación de la

antigüedad en el trabajo a la categoría de un derecho de cada trabajador, sería el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo a una empresa para servir, a través de ella, a la economía nacional y al bienestar del pueblo; captó entonces la trascendencia del derecho para la vida futura de los trabajadores y decidió consignarlos en el artículo 158 de la Ley, es el mismo artículo el cual contiene el procedimiento para determinar la antigüedad de cada trabajador: Mediante una comisión integrada con representares de los trabajadores y del patrón los cuales deben formar el cuadro general de las antigüedades; este, puede formarse en cada establecimiento o en la empresa y en este caso expreso por la Administración Pública como unidad total. La Ley abrió las dos posibilidades, a fin de que los sindicatos y la empresa decidan lo que conviene en cada caso, el cuadro debe dividirse por categorías, según las profesiones u oficios, y una vez formado el cuadro, la comisión debe ordenar su publicación para que siendo el caso de que hubiese trabajadores inconformes puedan formular sus observaciones ante la misma comisión y recurrir su resolución ante la junta de conciliación y arbitraje.

1.4- EL DERECHO DE PREFERENCIA.

Los derechos de preferencia, declarados en el artículo 11 fracción I de la Ley de 1931, reformado por decreto de 31 de diciembre de 1956, y en los arts. 154 a 158 de la Ley Nueva, constituyen limitaciones a la libre selección del personal por el empresario, pues le obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutaban de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos.

A)- La creación de los derechos de preferencia en la Ley de 1931.

Los derechos de preferencia se encuentran en el siguiente orden:

El artículo 111 contenía un orden jerárquico de tres grados

1- El primero quedo constituido por los mexicanos respecto quienes no lo eran.

2- El segundo grado esta formado por los que “ hubiesen servido satisfactoriamente a la empresa, respecto de quienes no estén en este caso”, preferencia cuyo alcance era un reconocimiento de que la prestación de trabajo crea un vínculo que no desaparece totalmente con la disolución de la relación jurídica, por lo tanto es un vínculo que permanece en estado latente, listo para ponerse en movimiento en su oportunidad:

3- El tercero se integraba con los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo sean, preferencia que según la reforma de 1956, se extendía a la hipótesis de que la organización a la

que pertenecía el trabajador no estuviera ligada la empresa por un contrato colectivo.

El artículo 111 fracción I, de la Ley de 1931 no previó los problemas provocados por el crecimiento de las empresas de lo cual resulta indispensable crear un doble sistema sobre el derecho de preferencia, uno aplicable a los trabajadores que estuviesen prestando su trabajo y otro a los que hubiesen prestado su trabajo en el pasado o pretendieran ingresar por primera vez.

1- El primer rubro que estaba integrado por: "TRABAJADORES QUE NO ESTÁN PRESTANDO SU TRABAJO A LA EMPRESA": para este primer grupo rige literalmente la norma contenida en el artículo 154, que sufrió una importante reforma el 2 de junio de 1951. solo que en este rubro se presentó un problema que no fue tocado por la Ley de 1931: pues se reconoció que no era suficiente la declaración de la existencia del derecho, sino que era preciso consignar los procedimientos para su efectividad. Pues no podía obligarse a las empresas al ocurrir una vacante, a que se dedicaran a buscar al trabajador con mejor derecho para ocuparlo, ahora bien todavía quedaba un punto que consistía en determinar que hacer si el empresario incumplía las obligaciones a lo cual el artículo 157 decidió la controversia otorgando al trabajador una opción entre la asignación del puesto y el pago de una indemnización de tres meses de salario, además de los

salarios devengados como si se tratara de un despido injustificado.

LOS DERECHOS DE PREFERENCIA

Los derechos de preferencia, declarados en el art. 111 Fracción V de la LEY DE 1931, reformado por decreto de 31 de diciembre de 1956, y en los arts. 154 a 158 de la Ley Nueva, constituyen limitaciones a la libre selección de personal por el empresario, pues le obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutaban de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos.

1.4.1- DERECHO DE ASCENSO.

La Ley de 1931, si bien no contenía una declaración expresa sobre el derecho de ascenso, sí era un principio motor y una invitación para que al ocurrir una vacante o crearse un puesto nuevo, el o los trabajadores que estuviesen trabajando satisfactoriamente en la empresa, solicitaran su promoción. Así debieron entenderlo los sindicatos, porque en los proyectos de contratación colectiva exigieron la inclusión de una cláusula que

reconociera el derecho, cuya base fue casi siempre la antigüedad en el trabajo.

La Comisión busco la armonía entre las pretensiones de la técnica y el sentido humano del derecho del trabajo, a cuyo fin razonó de la manera siguiente. Las empresas tienen el deber de organizar cursos de capacitación para sus trabajadores y estos están obligados a seguirlos con atención esmerada. Si cada uno cumple su deber, desaparecerá la oposición de los criterios, pero si alguno falta al que le incumbe, su incumplimiento no podrá dañar al otro. Por lo tanto, sin una empresa cumplió su obligación, podrá exigir del trabajador más antiguo que compruebe su aptitud y conocimientos para ascender al puesto nuevo, pero en caso contrario sufrirá las consecuencias de su incumplimiento, esto es, tendrá que otorgar el puesto en función de la antigüedad; e inversamente, si el trabajador no concurrió a los cursos o no comprueba que adquirió la destreza y los conocimientos convenientes, no podrá demandar el ascenso. Estos razonamientos se vertieron en la Exposición de motivos de la Ley.

En aplicación de estas ideas, el artículo 159 previene:

A) El principio de base es la antigüedad en el trabajo para todos los ascensos, temporales o definitivos, y si la antigüedad de dos o más trabajadores es la misma, se decide por el que tenga a su cargo una familia; B) Pero, si la empresa cumplió la obligación de

organizar cursos de capacitación, el trabajador más antiguo deberá acreditar que posee la aptitud para desempeñar la vacante; C) El artículo 159 dejó a los contratos colectivos la determinación del procedimiento para que el trabajador compruebe sus aptitudes; Si el resultado de la prueba no favorece al trabajador, será llamado el que le sigue en antigüedad.

1.4.2- ANTECEDENTES DE LOS DERECHOS DE ANTIGÜEDAD, ASCENSO Y PREFERENCIA EN MÉXICO.

La estabilidad en el trabajo es uno de los niños mimados del estatuto laboral, porque, significa la ausencia de temor en el presente y en el mañana inmediato. Y el derecho de antigüedad, cuya vida, lo expresamos líneas antes, presupone la estabilidad, que al patrón se obligo a pagar por el servicio, a cuyo fin recogió un principio de la Ley de 1931 que valía exclusivamente para los trabajadores ferrocarriles y lo generalizado a todos los trabajadores en él artículo 161 “Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrono solo podrá rescindirla por alguna causa particularmente grave o que haga imposible su continuación”, el precepto agrega que la

repetición de la falta o la comisión de otra u otras, deja sin efecto aquella prerrogativa.

1.4.3.- ANÁLISIS COMPARATIVO CON RELACIÓN A LOS DERECHOS DE ANTIGÜEDAD, ASCENSO Y PREFERENCIA EXISTENTES EN MÉXICO Y ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA.

Esta comparación constituye un resumen conciso de algunos de los elementos fundamentales de las legislaciones laborales de México y de los Estados Unidos.

Tiene por finalidad presentar un panorama general, sobre aspectos esenciales de los sistemas de legislación laboral y constituye el comienzo de un proceso que debería conducir a un examen más detallado sobre la forma en que México y los Estados Unidos enfocan las relaciones obrero-patronales y los derechos de los trabajadores, tanto en la legislación como en la práctica.

FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

ESTADOS UNIDOS

Constitución de los Estados Unidos de América.

“La Constitución de los Estados Unidos no crea explícitamente

un cúmulo de leyes laborales. Más bien, se fundamenta en los principios de la libertad individual que aseguran derechos fundamentales a todas las personas. Estos derechos, a su vez, proporcionan un núcleo del que se derivan los derechos de los trabajadores en Estados Unidos. Tiene una importancia particular la Primera Enmienda de la Constitución de Estados Unidos, adoptada en 1791, que estipula que “El Congreso no dictaminará leyes relacionadas con el establecimiento de la religión o que prohíban su libre ejercicio; o limiten la libertad de expresión o de prensa; o el derecho de las personas a reunirse pacíficamente y pedir al gobierno reparación de agravios”.

Ejerciendo los derechos asegurados por la Primera Enmienda, las organizaciones laborales surgieron en Estados Unidos a fines del siglo XVIII y ejercieron una fuerza importante en algunas industrias para fines del siglo XIX. Mediante el ejercicio de los derechos de libertad de expresión, libertad de prensa, de reunión y de recurso, el pueblo de Estados Unidos ha influido en este siglo en sus representantes electos en el Congreso para dictaminar diversas leyes laborales.

Estas disposiciones estatutarias constituyen ahora un cúmulo altamente organizado de derechos de los trabajadores en Estados Unidos.

LEYES FEDERALES:

Si bien Estados Unidos heredó la tradición inglesa del derecho consuetudinario, el derecho laboral estadounidense es abrumadoramente estatutario. Las principales leyes laborales federales figuran en el Título 29 de l Código de Estados Unidos. Estas leyes son, entre otras, la Ley de Trabajo Ferroviario (1926), La Ley Nacional de Relaciones Laborales (1935).La ley de Normas Justas de Trabajo (1938), la Ley de Relaciones entre la Mano de obra y la Gerencia (1947), la Ley de declaración y Divulgación entre la Mano de obra y la Gerencia (1959), la Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales (1970), La Ley contra Discriminación por Edad en el empleo(1976), La Ley de Asociación de Formación en el Trabajo (1982) y la Ley de Norteamericanos con Incapacitaciones (1990).En su mayor parte, estas leyes se aplican sólo a los trabajadores del sector privado. Además, hay leyes que proporcionan beneficios a los trabajadores las cuales figuran e) otras secciones del Código de Estados Unidos. Entre estas figuran la Ley de Seguridad Social (1935) y la Ley de Derechos Civiles (1964), ambas contenidas en el Título 42 del Código de Estados Unidos. Las Leyes que rigen las relaciones entre la mano de obra y la gerencia y los empleados en el servicio federal figuran en el Título 5 del Código de Estados Unidos. La mayoría de estas leyes han sido

enmendadas en distintas oportunidades, después de ser dictaminadas, con el fin de responder a condiciones económicas y sociales cambiantes.

LA LEGISLACIÓN ESTATAL

Por regla general, la legislación laboral federal tiene precedencia frente a las leyes de cada uno de los estados. Así pues, en temas básicos tales como los derechos de organización, la negociación colectiva, las huelgas y los paros patronales, las leyes sobre pensiones, los empleadores, sindicatos y trabajadores sólo necesitan, en su mayor parte, tratar con la legislación federal, los estados pueden dictaminar leyes relacionadas con los derechos de los trabajadores. Por ejemplo, la ley federal, en tanto requiere horas extraordinarias o sobretiempo después de 40 horas de trabajo cada semana, pero muchos estados imponen dichos límites. Además, los estados pueden proporcionar en algunos casos beneficios o derechos que superan los estipulados o permitidos por la legislación federal. Por ejemplo, un estado puede dictaminar un salario mínimo que exceda al salario mínimo federal o pueda permitir una mayor protección para las mujeres que regresan al trabajo de permiso por maternidad que la contenida en las leyes federales.

MÉXICO

En México, la fuente de la legislación laboral es la Constitución en su artículo 123, mismo que fue reformado en 1960 para incorporar el apartado “B”, que cubre a los trabajadores al servicio del Estado.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La primera Ley Federal del Trabajo (LFT), entró en vigor en 1931. En 1970, la LFT original fue abrogada y sustituida por una nueva LFT, que constituye actualmente la fuente estatutaria primaria de la legislación laboral en México

Tanto la Constitución de 1917 como la LFT de 1970 han sido reformadas en diversas ocasiones desde su adopción, para reflejar cambios en las condiciones económicas y sociales.

Los derechos mínimos de los trabajadores garantizados por la Constitución y la LFT pueden ser enriquecidos a través de muy distintos mecanismos, tales como los contratos individuales de trabajo, los contratos colectivos o los contratos ley, sin embargo, nunca pueden ser restringidos.

TRATADOS INTERNACIONALES

Otra fuente del derecho del Trabajo en México son los

tratados internacionales establecidos y aprobados en los términos del Artículo 123 de la Constitución. Estos tratados se aplican “en todo lo que beneficie al trabajador”, a partir de la fecha de su vigencia, como lo establece el artículo 6 de la LFT. Los tratados internacionales de mayor interés, aún cuando no los únicos, son los convenios de Organización Internacional del Trabajo (OIT). Actualmente México ha ratificado 74 convenios de la OIT.”⁴

LOS DERECHOS DE ANTIGÜEDAD, ASCENSO Y PREFERENCIA CONTEMPLADOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA:

- CITE -

22 USC SEC. 4001

-EXPCITE-

TITLE 22- FOREIGN RELATIONS AND INTERCOURSE

CHAPTER 52 - FOREIGN SERVICE

SUBCHAPTER VI- PROMOTION AND RETENTION

-HEAD-

⁴ FOLLETO Comparativo de “Las Leyes Laborales de México y los Estados Unidos de América , Panorama General”, Editado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en cooperación del Departamento de los Estados Unidos de América, Octubre 1992, pag.3-6.

SEC. 4001 Promotions

-STATUTE-

(A) Method of promotion

Career members of the Senior Foreign Service are promoted by appointment under section 3942 (a) of this title to higher salary class in the Senior Foreign Service. Members of the Senior Foreign Service serving under career candidate appointments or noncareer appointments are promoted by appointment under section 3943 of this title to a higher salary class in the Senior Foreign Service.

Foreign Service officers, and Foreign service Schedule, are promoted by appointment under section 3942 (a) of this title as career members of the Senior ⁵Foreign Service or by assignment under section 3964 of this title to a higher salary class in the Foreign Service Schedule.

B) Recommendations and rankings of selection boards
Except as provided in section 4006 (a) of this title, promotions of-

- (1) members of the Senior Foreign Service, and
- (2) members of the Service assigned to a salary class in the Foreign Service Schedule (including promotions of such members into the Senior Foreign Service).

⁵ U.S. House Of Representatives Internet Law Library Home Page.
<http://143.231.208.199/uscode-cgi/fastweb.exe?search>

shall be based upon the recommendations and rankings of selection boards established under section 4002 of this title , except that the Secretary may by regulation specify categories of career members, categories of career candidates, and other members of the Service assigned to salary classes in the Foreign Service Schedule who may receive promotions on the basis of satisfactory performance.

© Eligibility; request for promotion; time of consideration; withdrawal of request; basis for decision ; affidavits⁶

1) Promotions into the Senior Foreign Service shall be recommended by selection boards only from among career members of the Service assigned to class Y in the Foreign Service Schedule who request that they be considered for promotion into the Senior Foreign Service. The Secretary shall prescribe the length of the period after such a request is made (within any applicable time in class limitation established under section 4007 (a) of this title) during which such members may be considered by selection boards for entry into the Senior Foreign Service under this subsection may be withdrawn by the member, but if it is withdrawn, that member may thereafter request consideration for promotion into the Senior Foreign Service.⁷

⁶ Internet

<http://143.231.208.199/uscode/f...scview+t2+25+2809+9+wAAA+SENIORITY>

⁷ U.S...House of Representatives Internet Law Library Home Page.

<Htp.77143.231.208.199/uscode-ccgi/fastweb.exe? search>

(2) Decisions by the Secretary on the numbers of individuals to be promoted into and retained in the Senior Foreign Service shall be based upon a systematic long-term projection of personnel flow and needs designed to provide -

(A) a regular, predictable flow of recruitment in the Service;

(B) effective career development patterns to meet the needs of the Service; and

© a regular, predictable flow of talent upward through the ranks and into the Senior Foreign Service.

(3) The affidavit requirements of sections 3332 and 3333 (a) of title 5 shall not apply with respect to a member of the Service who has previously complied with those requirements and who subsequently is promoted by appointment to any class in the Senior Foreign Service without a break in service.

(4) Non later than March 1 of each year, the Secretary of State shall submit a report to the Speaker of the House of Representatives and to the Committee on Foreign Relations of the Senate which shall-

(A) describe the steps taken and planned in furtherance of-
(i) maximum compatibility among agencies utilizing the Foreign Service personnel system, as provided for in section 3923 of this title, and

(ii) the development of uniform policies and procedures and consolidated personnel functions, as provided for in section 3924

of this title;

(B) specify the upper and lower limits planned by each such agency for recruitment, advancement, and retention of members of the Service, as provided for in paragraph (2), including, with respect to each of the relevant promotion competition groups, the projected ranges of rates of appointment, promotion, and attrition over each of the next 5 fiscal year, as well as a comparison of such projections with the projections for the preceding year andwith actual rates of appointment, promotion, and attrition, including a full explanation of any deviations from projections reported in the preceding year; and

© spcify the numbers of the Service who are assigned to positions classifie under section 3981 of this title which are more than one grade higher or lower than the personal rank of the member.

- SOURCE-

(pub l. 96-465, title Y, Sec. 601, Oct 17, 1980, 94 Stat, 2094; pub. L 100-204, title Y Sec. 185 (b), Dec. 22, 1987, 101 Stat. 1366; Pub. L. 103-236, title Y, Sec. 180 (a) (6), Apr. 30 , 1994, 108 Stat. 416.)

-MISCI-

AMENDMENTS

1994- Subsec (b)- Pub . L. 103-236, wich directed amendment of par. (2) by striking "and" the last place it appears

and by inserting “ and other members of the Service” after “categories” of career candidates, was executed by striking “and” after “categories of career members”, and making the insertion in concluding provisions below par. (2), to reflect the probable intent of Congress.

1987- Subsec. © (4). Pub L. 100-204 added par. (4)

REPORTS ELIMINATED

Pub. L. 104-66, title II, Sec. 2241, Dec. 21, 1995, 109 Stat, 733, provided that: “Notwithstanding section 601 © (4) of the Foreign Service Act of 1980 (22 U.S.C.. 4001 © (4)), the reports otherwise required under such section shall not cover the activities of the United States Information Agency.”

LANGUAGE TRAINING IN FOREIGN SERVICE.

Pub. L.. 102-138, title I Sec. 155, Oct. 28, 1991, 105 Stat. 675, provided that: “ The Department of State, the Department of Commerce, and the United States Information Agency shall ensure that the precepts for promotion of Foreign Service employees provide that End -of- training reports for employees in language training are not disadvantaged in the promotion process.

“

FOREIGN SERVICE PROMOTION PANELS

Pub. L. 101-246, title Y Sec. 163, Feb 16, 1990, 104 Stat. 47, provided that: “It is the sense of the Congress that, to the greatest extent possible, Foreign Service promotion panel should-

“(1) only promote candidate to the Senior Foreign Service who have demonstrated foreign language proficiency in at least one language at the General Professional Speaking Proficiency level, as defined by the Foreign Service Institute;

“(2) strive for the objective stipulated in the Foreign Service Manual to be able to use two foreign languages at minimum professional level of proficiency of S-3/R-3, which is the general professional speaking proficiency level : and

“(3) have at least one person on each Foreign Service promotion panel who has attained at least the General Professional Speaking Proficiency level in one language level” (Except as otherwise provided, Secretary of State to have and exercise any authority vested by law in any official or office of Department of State and references to such official or offices deemed to refer to Secretary of State or Department of State, as appropriate, see section 2651a of this title and section 161(d) of Pub. L. 103-236, set out as a note under section 2651a of this title.)⁸

LANGUAGE PROFICIENCY IN EMPLOYEE EVALUATION REPORT

Pub. L. 101-246, title Y, Sec. 164, Feb 16, 1990, 104 Stat. 47, required revision of employee and officer evaluation reports for Foreign Service officer of Department of State and Agency for

International Development to include separate assessment of employee' s effectiveness in using foreign language and required that precedence in promotion be given to officers achieving certain leves of proficiency in foreign language, prior to repeal by Pub. L. 103-236, title I, Sec. 191 (b), Apr. 30, 1994, 108 Stat. 418. See section 191 (a) of Pub. L. 103-236, set out as a note under section 3926 of this title.

-SECRET-

SECTION REFERRED TO IN OTHER SECTIONS

This section is referred to in section 4002, 4173 of this title.⁹

TRADUCCIÓN: “LOS DERECHOS DE ANTIGÜEDAD, ASCENSO Y PREFERENCIA CONTEMPLADOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL DE ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA”.

“La gran mayoría de los empleos perdidos en E.U. como consecuencia del Tratado de Libre Comercio (TLC) para América del Norte fueron trasladados a Canadá y no a México, como

⁸ Internet <http://www.dol.gov/cgi-bin/Sfagate>, traducción de Físico Pedro Cervantes.

⁹ Internet <http://www.dol.gov/dol/aso/public/programs/handbook/overview.htm>, Traducción de Fis. Pedro Cervantes.

normalmente se supone, reveló la Universidad de California en los Ángeles (UCLA)¹⁰ Quienes aseguraron que la principal amenaza a los empleos estadounidenses iba a ser la mano de obra barata de México; es irónico que mientras todo el mundo se fija en México, la mayor parte de lo ocurrido tiene que ver con Canadá señaló el economista Raúl Hinojosa Ojeda, director del Centro Norteamericano de Integración y desarrollo de la (UCLA) y coautor del presente estudio.

A.- MÉTODO DE PROMOCIÓN

En la legislación de E.U., los trabajadores que cuentan con un servicio civil de carrera con mayor antigüedad son promovidos en primer término.

Si analizamos en un cuadro comparativo con la legislación mexicana observaremos que el orden de las preferencias que señala E.U. se equipara con la legislación mexicana al precepto al que menciona; “El trabajador será preferido en igualdad de circunstancias a los mexicanos respecto de quienes no lo sean”. En los Estados Unidos de Norteamérica el sistema de promoción se basa en una lista o tabla que se entrega al congreso cada día

¹⁰ REPORTE de Ap. “Empleos perdidos por E.U. y trasladados a Canadá”, publicado en el periódico “La jornada”, vol. LXI, Sección , Sociedad y Justicia 18 de Julio 1997, pag.47

1o de Marzo la cual contiene las propuestas que deben ser consideradas por los miembros del congreso para seleccionar a los trabajadores que habrá de otorgárseles el ascenso.

B.- SISTEMÁTICA OPERATIVA EN EL ESCALAFÓN DE SELECCIÓN.

“Solo que las excepciones se presentan en la legislación laboral de E.U. de la sección 4006 inciso a” ascensos que son otorgados a promoción de”.

1- Miembros de los servicios asignados en la categoría de trabajadores que se encuentran en la rama de los servicios (incluye promociones de miembros ajenos del servicio).

Estos se basan en las recomendaciones y en la ubicación que le corresponde a la lista que fue entregada al congreso, excepto aquellas categorías específicas de los miembros de carrera, que integran las categorías de candidatos al servicio de carrera y otros miembros del servicio asignado a una clase salarial inferior a la lista del servicio los cuales solo pueden aspirar a una promoción sobre la base de su desempeño satisfactorio.

“Idóneamente los requisitos de promoción son”:

1.1- La promoción del servicio hacia un mayor rango se hará por recomendación, es decir por la selección que hayan designado los integrantes del congreso.

El período para la promoción prescribirá después que las

propuestas fueron consideradas por los miembros para ser seleccionados en la tabla o lista de propuestas. Un requisito de importancia para la promoción dentro de una categoría de inferior rango hacia un rango de categoría superior puede ser sugerido pero no impuesto por otro miembro integrante del congreso.

2- Las decisiones del secretariado en los números de promociones individuales conservados en las categorías de mayor rango están basadas en una sistemática proyección de flujos de personal y necesidades designadas de proveer.

a.- Un regular, predecible por el flujo de reclutamiento en el servicio.

Especificar el número de miembros del servicio que serán asignados a la clasificación inferior o superior y señalar la ubicación de los mismos dentro del escalafón o sistemática de promoción.”

SERVICIO CIVIL DE CARRERA:

Es importante señalar que desde aquella época y hasta nuestros días el servicio Civil de Carrera no ha podido concretarse sin embargo, podemos definir el concepto de SERVICIO CIVIL DE CARRERA; como el conjunto de acciones sistemáticas mediante las cuales los servidores públicos pueden ingresar, permanecer y desarrollarse profesionalmente dentro de la Administración Pública, proporcionando a su vez altos niveles de eficiencia y eficacia que redunden en el cumplimiento óptimo

de los objetivos institucionales, como respuestas a las demandas públicas que el Estado recibe a través de su aparato administrativo.

La creación de la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil, en 1983, definió y fortaleció los alcances y las metas del Servicio Civil de carrera en México, ya que su misión fue servir como un instrumento de coordinación y asesoría del Ejecutivo al respecto. Dicha comisión lo conceptualizó como un sistema Coordinado de Administración y Desarrollo de recursos, que tenía como finalidad promover una vocación de servicio en los empleados públicos, a través de la motivación y los estímulos necesarios. Lo anterior implicaba la necesidad de transparencia y mayor eficiencia en el funcionamiento de la Administración Pública.

El servicio Civil de carrera en México, para su instauración a enfrentado tres problemas fundamentales:

De índole operativa, relacionado con la administración del personal durante las etapas de preempleo, empleo u posempleo, al que se le han dado soluciones muy diversas. Ejemplo de ello es la ineficaz política de capacitación y desarrollo de personal y el funcionamiento de Escalafón de estructura, que ha cuestionado los contenidos de imparcialidad política del Sistema Civil de carrera debido a la filiación.

CAPITULO 2

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Es conocido de los laboristas que dentro del derecho colectivo de trabajo, se encuentra contemplado el derecho de ascenso, mejor conocido como (ESCALAFÓN), figura jurídica regulada por “La Constitución” en su artículo 123. Apartado “B”.

El contenido del capítulo 2 se orienta al análisis de dicho artículo como inhibidor de la calidad del servicio, inhibidor del potencial intelectual del empleado público, generador de burocracia y aparato ideológico de control al servicio del estado así como el estudio de los derechos de antigüedad, ascenso y preferencia en el marco de la globalización comercial del país.

2.1- CONCEPTO DE GLOBALIZACIÓN COMERCIAL

Vivimos en una economía global. Pero es importante dejar claro qué entendemos por una economía global. No se caracteriza ^a sólo por el libre tránsito de mercancías y servicios sino, sobretodo, por el libre tránsito de ideas y de capital. Esto se aplica tanto a las inversiones directas como a las operaciones financieras. Ambas han ido ganando importancia más que nunca desde el final de la Segunda Guerra Mundial pero la globalización

de los mercados financieros ha cambiado hasta ser irreconocible durante los cuarenta años en que hemos estado involucrado en ella. Así que para hablar de la economía global sería apropiado hablar del sistema capitalista global.

No se puede dudar que la integración global ha traído tremendos beneficios. No sólo los beneficios de la división internacional del trabajo que están claramente probados por la teoría de la ventaja comparativa, sino también beneficios dinámicos como en las economías de escala y la rápida expansión de innovaciones de un país a otro que son menos fáciles de mostrar por la estática teoría del equilibrio. Igualmente importantes son los beneficios no económicos, la libertad de elección asociada con el tránsito internacional de mercancías, capital y personas y, la libertad de pensamiento asociada con el movimiento internacional de ideas. Para apreciar estos beneficios no económicos sólo necesitamos recordar cómo era vivir en la Unión Soviética o en China cuando había un rompimiento con el resto del mundo. El capitalismo global no trae libertad política y prosperidad a todas partes del mundo, pero ciertamente ayuda. Las deficiencias del sistema capitalista global se pueden agrupar bajo cinco rubros. Uno es la desigual distribución de beneficios; otro es la inestabilidad del sistema financiero; un tercero es la incipiente amenaza de monopolios globales y oligopolios; un cuarto consiste en el papel del Estado, y una quinta categoría,

mas nebulosa, tienen que ver con la cuestión de los valores y la cohesión social.

“La globalización no es un fenómeno nuevo. Ha sido siempre acompañada de una transformación en el sistema de comunicaciones entre los seres humanos y de nuevos descubrimientos que abren nuevas etapas en la historia. Hoy se habla de globalización de una manera especial, porque está pasando algo que realmente produce una gran aceleración del proceso.

EL presidente norteamericano George Bush utilizó una brillante frase para definir la inauguración de esa nueva época. Dijo “Ahora recogeremos los dividendos de la paz”. Frente a la globalización, los responsables políticos y también los sociólogos suelen enumerar el catálogo de desastres. La globalización, no hay duda, abre grandes certidumbres, pero también grandes esperanzas problema es saber si somos capaces de limitar riesgos y aprovechar oportunidades, cada uno de nosotros y entre nosotros. Porque la globalización como un fenómeno no se puede negar ni excluir la evolución tecnológica está acelerando este proceso no solo inevitable sino creciente de globalización”.¹¹

“El término globalización evoca muchas y varadas tendencias de la economía mundial. Algunos de estos

¹¹ González Felipe, “Siete asedios al mundo actual”, Revista Nexos, Volumen XXI. Núm. 243, Marzo de 1998

fenómenos, como la internacionalización de procesos productivos y la transferencia de tecnologías o el crecimiento del comercio internacional a ritmos mayores que el del producto mundial, no son nuevos. Evoca también otras tendencias que se han acelerado notablemente, como los flujos migratorios y la revolución de las comunicaciones. El sentido en que empleo el término es mucho más acotado y se refiere a dos aspectos también nuevos en la economía mundial: **1)** La internacionalización de las finanzas, que se acelera de manera notable a partir de mediados de los años setenta, y, **2)** los procesos de liberalización económica en los países en desarrollo, que se profundizan después de la crisis internacional de la deuda en 1982. Vista de esta manera, que, por cierto, coincide en gran medida con la definición de globalización es una realidad. Pero no es una fatalidad. El que esta realidad sea irreversible o no depende de la capacidad de esos dos procesos - internacionalización financiera y liberalización económica.

México parecería tener todos los ingredientes necesarios para ser un beneficiario natural del proceso de globalización.

Se trata de un país de ingreso medio, con la infraestructura y las calificaciones de la fuerza de trabajo correspondientes, avanzado en el proceso de liberalización y privilegiado por cambios institucionales, como el TLC., con que otros países no

cuenta. No se encuentra al sur del Sahara, sino estratégicamente situado en términos geográficos. Parecería, en efecto, tener todos los ingredientes necesarios para aprovechar las ventajas de la globalización.

Sin embargo, y está es la paradoja, México ha tenido hasta el momento uno de los desempeños económicos y sociales más decepcionantes en el mundo de desarrollo. Lo decepcionante no se refiere sólo a la crisis de 1994, aunque sin duda se trata de una de las peores crisis de nuestra historia, o a la década perdida de los años ochenta, sino también al desempeño que precedió a la crisis reciente: una recuperación que se inicia en 1991 y avanza a tasa muy bajas de crecimiento y, de 1991 en adelante, declinantes, incapaz de absorber el rápido crecimiento de la oferta que caracterizó y seguirá caracterizando a la economía, y que termino generando una reducción del empleo manufacturero de 1990 a 1994, la agravación de la pobreza y la explosión de problemas sociales que se habían acumulado a lo largo de mucho tiempo.

¿Por qué un beneficiario natural de la globalización ha tenido un desempeño tan decepcionante?.

La economía mexicana emergió, a principios de los años noventa, de dos procesos que habían tenido lugar en la década anterior, un conjunto de reformas económicas de mercado y, más recientemente un plan de estabilización basado en parte en el

tipo de cambio como ancla nominal. Hubo sin duda, varios aspectos positivos en estos procesos y, en particular, cabe enfatizar, en el caso de la estabilización, que el uso de tipo de cambio como ancla nominal del sistema de precios resultaba un ingrediente necesario, en su fase inicial, para que el programa de control de la inflación tuviera éxito. Paradójicamente, la percepción de México como un beneficiario natural de la liberalización económica agravó ciertos rasgos negativos de ese modelo, dando lugar a lo que podría llamarse a la “enfermedad mexicana” por analogía con la “llamada enfermedad holandesa”. Con un programa de estabilización anclado en el tipo de cambio nominal como telón de fondo, los grandes volúmenes de inversión extranjera de cartera contribuyen a la apreciación real del peso. La abundancia de capital externo permite una fuerte expansión del crédito bancario interno. Parte de esta expansión se canaliza al financiamiento de nuevos proyectos de inversión.

Hay razones en la teoría económica y lecciones de la experiencia para esperar que las reformas económicas de mercado conduzcan a un aumento en la eficiencia de la asignación de recursos. Pero está por demostrarse todavía, teórica y empíricamente, que conduzcan a una aceleración del crecimiento económico a largo plazo como resultado de tasas más altas de acumulación de factores productivos y de incorporación de progreso tecnológico. Para ello, es decir, para acelerar las tasas

de crecimiento de largo plazo, hacen falta otro tipo de medidas:

1.- Políticas que eleven las tasas de ahorro y de inversión de capital físico y humano; 2)políticas macroeconómicas orientadas al crecimiento de las exportaciones netas (esto es, metas de importaciones) y 3)- políticas sectoriales y hacia los mercados de factores que puedan internalizar externalidades tecnológicas y pecuniarias y permitan resolver problemas de coordinación que con frecuencia impiden aprovechar plenamente los rendimientos crecientes que presenta la tecnología moderna, sin embargo, que los mayores obstáculos, provengan de las restricciones que la globalización impone a las políticas económicas nacionales. Los mayores obstáculos son quizá las restricciones institucionales internas que impiden una actuación efectiva del Estado como coordinador del proceso de desarrollo”.¹²

2.2.- EL DERECHO DE ASCENSO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

¹² ROS Jaime “La enfermedad mexicana”, Revista Nexos, Editoriales de México S.A., de C.V. Vol. XX, Núm. 235. Julio de 1997, pag.57

El principio de la estabilidad en el trabajo y el derecho al ascenso se hallan en una relación dialéctica, sin una no puede existir la otra.

El ascenso realizado con base en los años de estabilidad, es uno de los aspectos esenciales del destino del hombre, que es un vivir para un ascenso constante a la escala social.

Con este derecho, se puede observar la fricción de los intereses tanto de la Administración Pública, como trabajadores, pues mientras los patronos exigen como condición sine- cuan- non la excelencia en capacitación para poder ascenderlos, los representantes obreros aceptan solo la capacitación en segundo término y solo cuando se trate de dos trabajadores con la misma antigüedad y la capacitación que posea cada uno de ellos será la diferenciación para conceder el ascenso a uno u otro.

2.3.- LOS SISTEMAS GENERALES DE ASCENSO APLICADOS A LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

EL ESCALAFÓN

“La ley reglamentaria de los trabajadores al servicio del

Estado, en su título tercero, capítulo 1o, es la encargada de regular los sistemas de ascenso que se aplican a los servidores públicos, en el sistema de ascenso podrán participar todos los trabajadores que cuenten con un mínimo de 6 meses en la plaza, siempre y cuando se encuentren en el grado inmediato inferior, la dependencia expedirá un reglamento de escalafón que se formulará de común acuerdo por el titular de la dependencia y el sindicato, los factores escalafonarios a tomar en cuenta en orden de importancia son.

1- Conocimiento

2- Aptitud.

3- Antigüedad

4- Disciplina y puntualidad

Sin omitir que en igualdad de condiciones tiene prioridad

A).-El trabajador que acredite ser la única fuente de sus ingresos

B).-El trabajador que haya prestado por mayor tiempo sus servicios a la Administración pública; El personal será clasificado según categorías y por grupo, en cada dependencia funcionara una comisión mixta de escalafón, la cual se encargara de evaluar. Los titulares de las dependencias proporcionaran a las comisiones, los medios materiales y administrativos para el funcionamiento, así como también darán a conocer a las comisiones mixtas de escalafón las vacantes creadas en un término de los 10 días que se aprueba la creación de plazas de

base o el aviso de baja.

La comisión procederá a convocar a un concurso entre trabajadores de la categoría inmediata inferior, procederán a verificar las pruebas y calificar los factores escalafonarios.

La vacante se otorgara al trabajador que haya obtenido la calificación mayor.

En lo que respecta a plazas de nueva creación están serán cubiertas el 50% por el sindicato y 50 % los titulares de las dependencias, cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de 6 meses no se moverá el escalafón, porque el titular nombrara al interino, en el caso de que las vacantes se requieran por mas de seis meses, se nombrara provisionalmente al interino, sin responsabilidad para el titular de la dependencia, de que llegase a presentar el caso que el trabajador de la base regrese a su plaza, el escalafón se recorrerá en forma inversa. En lo que respecta a las inconformidades de los trabajadores éstas se resolverán conforme a los reglamentos expedidos por los titulares de la dependencia."¹³ _

Escalafón ciego: Solo toma en cuenta la antigüedad, anulando así la iniciativa que pudieran tener los trabajadores y desarrollar nuevos conocimientos sobre la base de su capacitación.

Ascenso por capacidad: Solo toma en cuenta la

capacidad, donde es por demás injusto que no se tome en cuenta el tiempo laborado dedicado a la empresa. Ahora bien la solución sería que la Administración Pública organizará los cursos de capacitación para todos empleados, de tal manera que todos lo recibieran, así independiente del tiempo que lleve laborando en la empresa el trabajador se vería obligado a demostrar su capacidad y al mismo tiempo sería la clave para otorgar el ascenso.

2.4.- EL APARTADO B DEL ARTICULO 123 COMO INHIBIDOR DE LA CALIDAD DEL SERVICIO.

Sin embargo, es importante destacar que con el afán de dar una “ cobertura y protección social “ se ha creado un grupo numeroso de burócratas y paradójicamente con mínimas posibilidades de desarrollo personal, que con frecuencia trabajan en condiciones indignas con rostros anónimos cuyas vidas transcurren monótonas observando y adaptándose al paso lento de los años, para pasar posteriormente a otra masa de jubilados que apenas alcanzan a sobrevivir con las ínfimas pensiones que cobran.

Resolver este problema, es decir, mejorar la calidad de

¹³ LEY del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

vida de los trabajadores, es una condición fundamental para mejorar la eficiencia del aparato administrativo y poder empezar a introducir conceptos y herramientas asociadas a mejorar la calidad de los servicios gubernamentales, de otra suerte es difícil que prospere y se arraigue cualquier iniciativa de mejora, como parece estar ocurriendo, pues no es posible hacerlo cuando existen contrastes tan obvios entre la situación y las condiciones donde se trabaja con una filosofía orientada a mejorar la calidad y productividad de la administración pública.

Y solo pueden mejorarse las condiciones de vida del trabajador, con un salario digno, con el respeto a sus derechos de preferencia, antigüedad y ascenso; es decir, con una reforma a la legislación laboral y constitucional, en su capítulo IV, Título IV y artículo 123 apartado "B", así como su ley reglamentaria.

2.4.1- EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO "B" COMO GENERADOR DE BUROCRACIA Y TAYLORISMO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

En esta etapa, examinaremos la agrupación de requisitos de los cargos para determinar cuales de los cargos actuales se pueden conservar o subir de categoría (dar el impacto

económico), cual combinar y cuales eliminar.

En general se propone reemplazar procesos complejos antes separados en cargos sencillos, por procesos simplificados que ejecutan empleados que tienen cargos más complejos. En este sentido, sé esta proponiendo lo contrario a una administración Tayloriana de mando y control. Donde ello es posible, se definirá un equipo de trabajo para todo el proceso.

En una situación ideal. Un solo cargo realizaría todo un proceso, con lo cual se eliminarían todas las actividades que no agregan valor, como traspasar trabajos, comunicar, coordinar, controlar etc. Esto reduciría también las oportunidades de introducir errores en los procesos.

Así, en una situación ideal en que un solo “trabajador de caso” maneja un proceso de principio a fin, el proceso debe ser más productivo y de más alta calidad que aquel en que intervienen muchos cargos distintos

2.4.2.- LA IDEOLOGÍA DEL ESTADO EN ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO “B”.

En la forma en que esta redactado y estructurado el texto del apartado “B” del artículo 123 de la constitución, sé pretende representar lo real, pero falseado, y decimos real, pero falseado,

basándonos en que el aparato ideológico del Estado es gobernar para el pueblo y velar por su bienestar común. Y esto no se está cumpliendo aún en nuestros días. Eso es lo que podemos observar en las relaciones que el Estado mantiene con sus empleados ¿ Qué pasará con las relaciones de la iniciativa privada? Esto está sustentado toda vez que el estado hace creer al trabajador que través del cumplimiento de ciertos requisitos como lo son la antigüedad, la capacidad o la sindicalización, obtendrán un ascenso o una preferencia, en realidad esto lo está limitando, les está coartando su libertad, esta siendo impositivo y sobre todo a través de su aparato principal de control que son los sindicatos de la administración pública. Derecho de antigüedad. El primero propicia la pasividad en los trabajadores, no estimulándolos a obtener un rendimiento y mayor eficacia, sino a contentarse con esperar el simple transcurso del tiempo para poder crear derechos, y este modelo en un país de cambios, un país dialéctico, ya no puede ser posible y sobretodo tolerar. El segundo derecho de ascenso que toma en cuenta a la capacitación, tampoco ya es válido puesto que limita y relega al trabajador que cuenta con un nivel de conocimientos amplio que al llegar al nivel máximo que contempla el escalafón, este no tendrá otro remedio que estar estático, pasivo, sin estímulos, es decir que su carrera laboral habrá terminado. Dado que es necesariamente orientado y tendencioso; y es tendencioso

porque su fin no es el dar a los trabajadores el conocimiento señalado en el artículo 57 de la LFT objetivo del trabajo que realizan y del sistema de reconocimiento, pertenencia y autorealización, sino por el contrario ofrece una representación mistificada de este sistema, para mantenerlos en su lugar en un sindicalismo que funciona como aparato corporativo de control ideológico del Estado.

Es justamente aquí que hay que retroceder para comprender porque, como representación del entorno y de la sociedad, la ideología de la realidad en que deben vivir los trabajadores, una representación destinada a hacerles aceptar en su conciencia y en su comportamiento inmediatos, el lugar y el papel que les impone la estructura organizacional que los deja sin posibilidades de alcanzar mejoras tanto en sus salarios como satisfacciones personales.

CLASIFICAR LAS CONDICIONES Y SALARIO DE CADA TRABAJADOR.

Ahora bien, tampoco es permisible el que intervenga el sindicato en las propuestas de trabajadores a ocupar plazas en el escalafón las cuales conforme a la ley deben otorgarse a la capacitación, ascenso o preferencia, pues claramente observamos que hasta la fecha el modelito no ha funcionado sino

que más bien ha fomentado la corrupción, el estancamiento, el elitismo de estos derechos, reservados al mejor postor en un contrato de compra- venta, en donde el comprador es el trabajador y el vendedor un sindicato que exige a cambio del pequeño bienestar o prestaciones que generan estos derechos una módica cuota para otorgar el ascenso.

Para que un proceso sea eficaz, el diseño social tiene que realizarse al mismo tiempo que el diseño técnico y que ambos sean congruentes.

La interacción de los elementos técnicos y sociales producen planes preliminares de contratación, educación, capacitación, reorganización y nueva ubicación del personal.

FACULTADES DEL PERSONAL QUE TIENE CONTACTO CON EL CLIENTE.

El contacto con el cliente es el punto donde mejor pueden las instituciones formar o modificar la impresión que los clientes tienen sobre los servicios, pese a lo cual las personas que trabajan en ese punto suelen ser las peor pagadas y las menos estimadas de la institución: los recepcionistas de quejas, conciliadores, verificadores, etc.

Por “facultar” entendemos cambiar la responsabilidad, la

autoridad, el conocimiento, las destrezas y los instrumentos que se necesitan para capacitar al personal que tiene contacto con el cliente, a fin de que desempeñe sus deberes correctamente desde la primera vez. Es importante reconocerlo, porque la verdad es que el personal que tiene contacto con el cliente siempre ha tenido un poder considerable a saber, el poder de fortalecer o destruir la relación de la institución con el cliente.

Nuestra propuesta esta orientada a estimular la idea de que casi todo el personal desea trabajar y hacer un buen trabajo, pero las organizaciones aunque parezca paradójico se lo impiden, una manera de cómo la administración estorba el buen desempeño del individuo es no comunicar claramente a los empleados que es lo que quiere que hagan. Y al hablar de otros incentivos por supuesto que me refiero a los económicos, pequeñas retribuciones que puedan recibir a cambio de la realización de sus servicios, sobre todo en la administración pública. Mientras que por otro lado si el personal logra sobreponerse a la corrupción tarde o temprano sucumbirá pues si el mismo salario que se le paga no es real, tendrá que buscar sus propios recursos. Dado que además le proporciona incentivos para hacer algo distinto de lo que la institución realmente quiere y otra es que no le da los recursos económicos que necesita para hacer bien su trabajo.

El rediseño que proponemos busca eliminar todas estas

disfunciones, en particular examinaremos los cambios que se necesitan en la definición de empleos de contacto con el cliente: la responsabilidad y la autoridad que se les asignan y si estas son conmensurables o no con el alcance del empleo. Examinaremos igualmente el conocimiento y las destrezas adicionales que se requieran para hacer mejor el trabajo, lo mismo que las mejoras que se deben hacer a los instrumentos que se ponen en manos del personal que tiene contacto con el cliente.

Convencer a una institución de que debe servir mejor a sus clientes externos es mucho más fácil que convencerla de que debe servir mejor a sus clientes internos.

En efecto, para muchos es difícil pensar en sus compañeros de trabajo como “clientes” mas bien se ven en algunas ocasiones como gente que estorba en el trabajo de uno, sentimientos que se acentúan por la burocratización de la institución.

Es claro que este paradigma tiene que modificarse para que las organizaciones tengan altos niveles de rendimiento.

El éxito del personal que tiene contacto con el cliente depende del apoyo que obtenga de sus “proveedores” internos, y el éxito de estos depende del apoyo que reciban, a la vez, de sus propios proveedores internos, y así sucesivamente. En la institución rediseñada cada uno se ve asimismo como una persona que tiene contacto con clientes y cree que lo que hace importante para la calidad final del servicio es el trato que se le proporciona

al cliente externo.

2.4.3- EL SINDICATO COMO APARATO IDEOLÓGICO DE CONTROL AL SERVICIO DEL ESTADO.

“Desde que los historiadores empezaron a escribir la historia obrera de México, con lo cual en este caso la historia del sindicalismo en México, el supuesto básico e inconsciente era que el sujeto en realidad no existía. Hasta el porfiriato, el sujeto fue las sociedades mutualistas, a las que no se consideraba sindicatos. Durante el porfiriato, la explotación y la opresión impidieron los sindicatos. La Revolución ofreció por lo menos la Casa del Obrero Mundial para estudiar. Pero después, el sujeto fue en efecto la política laboral del gobierno federal, que impuso la sindicalización y su alcance, forma, dirección, funcionamiento y demás. La única alternativa, evocadora de la historia patria, fue una historia obrera en la que los sujetos eran la ideología y las luchas dramáticas, a veces violentas, sobre todo en las huelgas. Gracias a los estudios que expertos mexicanos (y algunos extranjeros) en ciencias sociales han publicado en los últimos veinte años, mas o menos, ahora sabemos más. De las viejas marañas y de la confusión surgieron movimientos laborales históricamente reales, sindicatos de hechos (sí bien no con este

nombre) a partir de mitad del siglo XIX y a lo largo del porfiriato, ya con el nombre del sindicato durante la Revolución, y desde entonces continua institucionalmente. Aun no tenemos una declaración sintética de lo que todos estos estudios significan, pero sí muchos elementos de una historia obrera real: una historia de movimientos en la que los trabajadores son sindicatos, con todas sus contradicciones reales, fallas y luchas terrenales, comúnmente no en huelga, pero a pesar de todo siempre en conflicto con patrones y funcionarios, unos con otros e internamente”¹⁴.

Al reconocer al empleado publico como participante en la planificación y control de su trabajo se le confiere la capacidad de representarse a sí mismo, sin pasar por la mediación jerárquica o sindical. Esta autorepresentacion puede parecer muy limitada en la medida en que esta confinada a la reducción de una disfunción, que aunado a la apertura de espacios de expresión alrededor de la calidad que debe ofrecer a la administración publica, ataca los fundamentos de la cultura militante, y de hecho, al monopolio de la representación del sindicato.

Los modos de organización orientados a mejora la calidad de los servicios, tienden a introducir una ruptura en cuanto a los fundamentos de la organización Tayloriana, al integrar en el

¹⁴ WOMACK John Jr “Historia Obrera Mexicana”, Revista Nexos, No. 241, Volumen XXI, Editoriales de México S.A. De C.V., Enero 1998, pag. 59, traducción de Ricardo

funcionamiento cotidiano de la organización la creatividad de los empleados como un dato permanente para ascender el escalafón.

Pero se debe tener cuidado de no caer en la tentación de poner en los sindicatos fuera de juego en nombre mismo de la eficacia del Estado.

Encontrándose el sindicalismo en vía de marginación no sería necesario en adelante negociar con él o peor todavía, no sería mas que un freno ante la necesaria y siempre anunciada modernización de la administración pública. Una apuesta así nos parece que lleva consigo riesgos serios a mediano plazo.

De esta forma las secciones sindicales se convertirían en un lugar de integración de estas observaciones para hacer nacer posibles proyectos alternativos o correctivos a los proyectos de las direcciones. Los sindicatos desarrollarían así estrategias de contra-gestion, reabriendo un debate con las direcciones en nombre de la comunidad de las instituciones y de su relación con la sociedad; y no sólo de una parte de su personal para buscar una mejor eficacia de la administración publica en su conjunto.

“Pues así como los jueces deberían vivir un mes como sentenciados en los presidios y cárceles para conocer las causa reales y hondas del crimen y dictar sentencias justas, así los que deseen hablar con juicio sobre la condición de los trabajadores

deben apearse a ella y conocer de cerca su miseria”.

En realidad se siguen imponiendo los viejos estilos de control sindical y los viejos esquemas de organización del trabajo, la propuesta de “fomentar y mejorar en cada establecimiento la relación laboral y el medio ambiente propicio al desarrollo de relaciones de cooperación y participación “ y esto no podrá concretarse en tanto los sindicatos no gocen de autonomía y libertad. Este es el problema central porque “Si no hay posibilidad del cambio entonces la Ley Federal del Trabajo solo será un instrumento meramente de representación y no de realidad. El cambio del enfoque en la legislación laboral requiere de estructuras más funcionales, sin tanta burocracia, el sindicalismo mexicano, como cualquier otro, esta inmerso en un proceso de cambio y de revisión de valores que lo sustentan. La reforma a la legislación debe traer como beneficio una mejora real y tangible en la calidad de vida de todos los trabajadores mexicanos. Lo que debe quedar claro es que los sindicatos no deben tener la instancia decorosa de los derechos de preferencia y ascenso de los trabajadores mexicanos ya que comprobado esta que sólo lucran con ello.

2.4.4- REALIDAD DE LOS SINDICATOS EN MÉXICO, SU PARTICIPACIÓN EN LA APLICACIÓN DE LOS

DERECHOS DE PREFERENCIA, ASCENSO Y ANTIGÜEDAD.

SINDICALISMO Y CALIDAD.

El sindicalismo se ha constituido históricamente en una cultura en que el espacio social se divide en dos partes:

- i)- La patronal y los directivos
- ii)- Los trabajadores.

Pero, nuestra propuesta tiene como consecuencia, la oposición al modelo del que normalmente se nutren los sindicatos.

En este capítulo se evocan las consecuencias de tal evolución para el sindicalismo proponiendo una REDEFINICION del mismo y de sus estrategias.

El modelo económico del país, se ha sustentado querámoslo o no, en el Tratado de Libre Comercio, con los países de Norteamérica, en la actualidad nuestras instituciones funcionan con modelos de organización basadas en la característica común de enmarcar la actividad del trabajo en un conjunto de reglas, que no permiten ninguna autonomía sobre ellas los empleados de la administración pública.

En este contexto, el sindicalismo se ha fijado como misión

obtener la mejor distribución de los bienes producidos, actuar sobre los conjuntos de reglas que estructuran la vida del trabajo y sobre todo las clasificaciones que condicionan las remuneraciones y las carreras.

De entrada la organización se percibe como un espacio social dividido, por un lado, la parte patronal, los directivos, y por otro, los trabajadores. Las relaciones que se crean a través de este modelo se caracterizan por una fuerte presencia de conflictos o por una fuerte solapación de ineficiencia y burocracia.

Este modelo de relaciones se empieza a ver profundamente perturbado en los tiempos actuales por la transformación (e) la contingencia, definidas estas como los sobrecostos de los servicios de la organización Tayloriana, los cambios de mercados y los rechazos humanos del Taylorismo, que se cruzan a todo lo largo y ancho de las instituciones.

La exigencia de un trabajador más participativo es uno de los elementos que se requieren y es la presión a la que se está enfrentando la administración pública pero ¿Cuáles son las consecuencias para el sindicalismo?

EL SINDICALISMO ANTE EL CAMBIO DE LAS CONTINGENCIAS.

Los sobre costos de la mala calidad de los servicios. Poniendo a un punto una doble segmentación social, con numerosos escalones jerárquicos y una división funcional entre servicios y tareas, los modelos organizacionales del sector publico se han caracterizado por una **“RIGIDEZ” NORMATIVA PRODUCTORA DE UN ALTO BUROCRATISMO.**

2.4.5- EL APARTADO “B” DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL COMO INHIBIDOR DEL POTENCIAL INTELECTUAL DEL SERVIDOR PUBLICO

Puesto que pese a las innumerables reformas o adiciones que se han hecho al articulo 123 apartado “B”, estas no han logrado ser lo suficientemente reales, ni protectoras, sino más bien serviles a los intereses del gobierno mexicano como extranjero.

Se debe admitir que no todas las personas que trabajan en la administración pública son flojas y desinteresadas hacia cualquier propósito de mejora. Lo que ocurre en un buen número de casos es que estas manifestaciones son más bien síntomas de problemas más complejos de la administración de personal en el gobierno federal y su organismo. De hecho, ningún esfuerzo para modernizar la administración pública podrá cuajar en tanto no se aborde la actualización legislativa del apartado "B" del 123 fracción VIII y en lo referente a mejorar la calidad de vida del empleado público.

Y por calidad de vida no entendemos el aspecto salarial y las condiciones físicas del trabajo, sino también el reconocimiento de la dignidad y el potencial intelectual del ser humano, lo cual debe materializarse en un clima laboral que propicie la satisfacción de necesidades tales como la de reconocimiento, pertenencia y autorealización, para lo cual se tendría que introducir en el sector público una administración de recursos humanos sustancialmente distinta a la que ahora existe,

puesto que parece centrarse en los aspectos administrativos de la función y no en el vinculado con la formación y desarrollo del ser humano. No se puede seguir posponiendo la incorporación de las técnicas modernas a la administración de los recursos humanos del gobierno federal. Ello es una injusticia para quienes laboran en él, porque se les niega algo que existe y que esta disponible para otros mexicanos porque entre otras cosas los condena al estancamiento.

CAPITULO 3

DERECHOS DE: ASCENSO, ANTIGÜEDAD Y PREFERENCIA: CASO MÉXICO

Los derechos de ascenso, antigüedad y preferencia contemplados en el artículo 123 constitucional, así como en la legislación federal del trabajo y en la legislación burocrática en el caso concreto de MÉXICO; presentan lagunas jurídicas en su redacción como en el fondo del asunto que analizan, mismas que hasta la fecha han permitido al manipuleo y venta de plazas en lo que respecta al escalafón solo por señalar alguno de los problemas de mayor trascendencia.

3.1- ENTORNO GLOBAL COMERCIAL DEL PAÍS CON RELACIÓN A LOS DERECHOS DE ANTIGÜEDAD ASCENSO Y PREFERENCIA.

“En un estudio realizado recientemente por la CTM se advierte que en lo que va del año se han perdido 395,830 empleos debido a la desaceleración económica y a que las empresas no tienen acceso a los créditos ni liquidez inmediata. El documento de la central obrera revela que los sectores en los que ha habido mayor cancelación de plazas son en la industria manufacturera - con 153,737, despedidos, la industria restaurantera, hotelera y de servicios en general, con 35,821 despidos, asegura la CTM, se han dado en el micro y en la pequeña industria, que es los sectores que no cuentan con los requisitos necesarios para obtener créditos.¹⁵”

“Mientras el Consejo Consultivo del Programa Nacional de Solidaridad reconoce que las características del modelo económico instrumentado en los años 80 y la política de ajuste de la actual administración son factores que han incidido en el deterioro de las condiciones de vida de amplios sectores de la población - amen de que alrededor del 40 % de la población nacional se encuentra por abajo de los mínimos nutricionales aceptados -, la Bolsa Mexicana de Valores reporta las generosas ganancias de un reducido grupo de empresas. En efecto, informe de la BMV, indican que en la última década 25 grupos industriales, comerciales y de servicios llegaron a reportar, por la

vía del mercado bursátil, activos superiores a los \$172 billones de viejos pesos, cifra que representa 17 % del producto interno bruto estimado para el año de 1992”¹⁶

“Las empresas dicen tener las manos atadas con el Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico, que establece un tope de 9.9 % de aumento anual, la falta de motivación de los trabajadores se encuentra con relación a sus bajos salarios.

Insertos en una economía que se pretende global, los trabajadores mexicanos se están viendo forzados a ceder buena parte de sus “conquistas laborales ” (hoy vistas como frenos al crecimiento y la competitividad, para sujetarse en cambio, a las reglas de una flexibilidad exigida por el movimiento vertiginoso de los mercados internacionales.)

Las modificaciones a los contratos colectivos de Teléfonos de México, Compañía de Luz y Fuerza del Centro, Ford, Euzkadi o Volkswagen; la inclusión de criterios de productividad en los aumentos salariales; el privilegio de la negociación individual sobre los acuerdos por rama, y las inminentes reformas a la Legislación laboral para dar cabida, entre otros al trabajo temporal y al salario a destajo, son sólo algunas manifestaciones de los cambios que los trabajadores mexicanos están experimentando con particular fuerza desde 1990.

¹⁵ OROZCO Juan Carlos “Momento Económico “opc. cit. pag. 31.

¹⁶ IBIDEM, pag. 7

El efecto, empero, no es el mismo para todos. Fiel reflejo de las asimetrías de la estructura económica nacional, la mano de obra mexicana posee características disímiles que impiden meter a todos los trabajadores en un mismo costal y mucho menos medirlos con el mismo rasero.”¹⁷

“La economía mexicana vive tiempos anormales, se encuentra a mitad de camino entre dos patrones disímiles de desarrollo, situación que afecta a toda la organización social y a las estructuras políticas o de distribución del poder. No se trata de las oscilaciones cíclicas típica, que ni siquiera podrían paliarse con alteraciones menores de los instrumentos macroeconómicos. **La tarea cubre mucho más terreno, abarca la reconstrucción de las instituciones económicas y la remodelación del sistema político**, hasta la consolidación de un pacto social nuevo que sólo equilibre el juego de las diversas fuerzas políticas, sino recupere la capacidad nacional de progresar y de imprimir rostro civilizado a ese proceso.

En el ámbito restringido de la economía subsisten varios desequilibrios que al retroalimentarse mantienen postrada a la producción y al empleo o producen ciclos de recuperación y crisis. Uno es de orden estructural, y se caracteriza por un proceso incompleto de modernización institucional y de la planta productiva vernácula para insertarse exitosamente en la

¹⁷ IBIDEM , pag. 74.

economía internacional y absorber por entero los acomodos asociados al cambio de modelo de desarrollo.¹⁸

3.2- MODELO PROPUESTO PARA LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS DE ASCENSO, ANTIGÜEDAD Y PREFERENCIA.

El problema esencial para determinar ¿Él porque? Dentro de la Administración Pública no se permite el funcionamiento del sistema de ascenso que es conocido como ESCALAFÓN, es que en México el aparato administrativo público esta dominado por la rama ejecutiva, es decir que en MÉXICO “ NO EXISTE UNA VERDADERA DIVISIÓN DE PODERES” ya que la administración pública se ve dominada por la rama ejecutiva, que tradicionalmente no ha compartido el poder con ninguna otra rama del gobierno, situándonos así en un proceso inmerso de falta de autonomía, de centralización, corrupción y erosión creciente de la legitimidad e ineficiencia, que provocó una tendencia dirigida al tener la falsa idea que el poder político se consagrara a través del aparato administrativo pues el Estado no sustenta una clara demarcación de lo eminentemente político y que de ninguna manera atañe a la Administración Pública, la

¹⁸ IBARRA David, “La economía mexicana: ¿En dónde estamos?, Revista Nexos, Vol. XX, Núm. 235, Julio 1997, pag. 49.

practica de No delimitar lo político de lo administrativo se observa en la colocación de políticos que no conocen la administración Pública y de administradores que no manejan la política y que se permiten dirigir la economía política, administrativa de nuestro país.

Y al respecto recordemos pues lo que MAX WEBER opinaba; : "DOMINACIÓN.- Legitimidad y aparato administrativo... todo poder trata de despertar y cultivar la fe en su propia legitimidad, todo poder se manifiesta y funciona como administración." La burocracia ejerce su acción a través de dos tipos de dominio, el legítimo (carismático, tradicional y legal - burocrático), y el no legítimo. (Mediante la imposición).¹⁹

ORGANIZACIÓN BUROCRÁTICA: Está sustentada por la existencia de reglas abstractas a las que están ligados el detentador del poder, el aparato administrativo y los dominados. Se caracteriza por relaciones de autoridad entre posiciones ordenadas sistemáticamente en un modo jerárquico, por esferas de competencia claramente definidas, por una elevada división del trabajo y por una clara separación entre persona y oficio. Las funciones administrativas se ejercen de manera continua y sobre la base de documentos escritos y no a criterios políticos."

Este es el error que habrá de subsanar el Servicio Civil de Carrera para sustituir al arcaico y antifuncional sistema de

escalafón, el Servicio Civil de Carrera tiene como objetivo coyuntural el desarrollo profesional del servidor público permitiendo así que todos los servidores públicos que integran a la Administración Pública (organismos Centrales, desconcentrados o paraestatales) sean candidateables a ocupar una vacantes que se genere siempre y cuando cumplan con el requisito de tener cinco años laborando en la Administración Pública mediante un examen que en el que puedan demostrar toda su experiencia y conocimientos sobre el puesto, poniendo así candados y reducir los costos país que no permiten el avance económico pues este fenómeno se presenta al estar continuamente capacitando a los funcionarios, para integrarlos a los cuadros directivos de cada entidad de la Administración Pública, pero además eso no es lo grave, pues bien sabemos que la capacitación es uno de los derechos que por ley le corresponden a los trabajadores en general (no - solo a los servidores públicos) el problema estriba en que a cada ingreso de un funcionario de alto nivel se tiene que capacitar a él junto con todo su equipo de trabajo, para integrarlo a la organización y que pueda cumplir con los objetivos institucionales, desaprovechando el potencial intelectual y humano de los servidores públicos que ya se encuentran en las instituciones y que conocen el puesto, solo que el infortunio de estos trabajadores consiste tal vez en

¹⁹ WEBER Max 2La Economía y Sociedad”

que su ideología política, no es acorde con la del Director General, Subprocurador o el Procurador así como tampoco comparten lazos de amistad, compadrazgo ni recomendaciones de funcionarios de primer nivel.

El servicio civil de carrera, tiene la intención de dar a los servidores públicos un alto nivel de profesionalización, eficiencia y calidad que les permita el desempeño de actividades propias de la institución, se trata de que el servidor público no sólo tenga permanencia en el puesto si no que pueda emplear todos los conocimientos que la experiencia les permitió acumular también y tener una continuidad en los programas institucionales, especializando al personal sobre el desempeño, para lograr un mayor nivel de eficiencia institucional, se pretende en identificar a los grupos de servidores públicos que se encuentran en aquellos puestos y que manejen a la perfección el mismo, para evitar que se genere incongruencia entre el perfil profesional y la función por desempeñar. Ya que al respecto, en la ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, se denota la existencia de una amplia incongruencia entre la función, la plaza y el puesto que desempeña cada trabajador, es una forma de obligar a la institución a otorgar la profesionalización y eficiencia de los servidores públicos para evitar funciones de improvisación y riesgo en la prestación de los servicios públicos tal y como sucede ahora.

OPTIMIZAR RECURSOS:

El objetivo es hacer notar que de manera natural existe un ciclo en la vida laboral del trabajador, en este ciclo, el servidor público busca oportunidades para desarrollar su potencial de conocimientos y habilidades y acumula experiencias laborales que en su conjunto son elementos que le permiten consolidar su bienestar personal a través de la Institución en la que labora, además se trata de brindar equidad en el aprovechamiento de las oportunidades de desarrollo en el puesto y en su persona, esta vertiente que debe desarrollarse al paralelo del escalafón y que representa una opción para que el servidor público pueda arribar a la profesionalización del servicio público y que indudablemente se vera reflejada en el desempeño de la institución para convertirse así en un mecanismo que asegure la oportunidad y seguridad en el ascenso, la promoción en el empleo redundaran en el cumplimiento óptimo de los objetivos institucionales, como respuesta a las demandas públicas que el Estado recibe a través de su aparato administrativo.

Sin embargo la práctica cotidiana nos ha demostrado que los espacios que en alguna Dependencia de la Administración Pública se van abriendo son llenados por los grupos políticos que en ese momento detentan el poder, siendo que en la mayoría de los casos estos no reúnen el perfil del puesto.

Ahora bien retomando la historia recordemos que al trabajador no se le ha reconocido el esfuerzo y la productividad

que este genera a la Administración Pública en su etapa laboral, si no que se le ignora y relega a ocupar por años un nivel inferior, pero es importante señalar que se han dado los primeros pasos con la creación de la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil que se encuentra integrada por la Secretaria de Gobernación, de Hacienda y Crédito Público y Secretaria de Educación Pública entre otras.

En 1983 está definió y fortaleció los alcances y las metas del Servicio Civil de carrera en México, ya que su misión fue servir como un instrumento de coordinación y asesoría del Ejecutivo al respecto. Dicha comisión conceptualizó un sistema Coordinado de Administración y Desarrollo de recursos, que tenía como finalidad promover una vocación de servicio en los empleados públicos, a través de la motivación y los estímulos necesarios. Lo anterior implicaba la necesidad de transparencia y mayor eficiencia en el funcionamiento de la Administración Pública.

Y así podíamos enumerar uno y otro de los precedentes que la historia a registrado, en donde tanto como Gobernantes, políticos y luchadores sociales trataron de establecer mejoras para el servidor público, proponiendo un Servicio Civil de Carrera, (para el servidor público). ¿Porqué seguir empecinados en la burocratización y el monotonismo laboral?. Es el momento de romper la inercia y de integrar al servidor público a la era de la

cibernética, del Internet, de los tratados (LIBRE COMERCIO) y porque no del respeto y la dignidad del servidor público.

LOS CAMBIOS DE LA CONTINGENCIA ECONÓMICA. Y LA APERTURA COMERCIAL.

El rechazo de la organización científica del trabajo.

En sus orígenes, la aceptación de la organización Tayloriana, reposaba sobre la existencia de poblaciones desraizadas, cuyos niveles de formación eran bajos, y la resistencia a estas formas de organización, se manifestaban mediante la jubilación o el ausentismo.

LOS REMEDIOS DEL BUROCRATISMO

Para eliminar el burocratismo, se sugiere desarrollar un modo organizativo con base en una legislación laboral que no sólo trate simplemente de reducir las disfunciones sobre la calidad por una mejora de los controles o de las comunicaciones. si no de organizar el trabajo modificando los procesos actuales en varias dimensiones:

- 1) Horizontalización de los canales de información, que ya no pasan por canales verticales.
- 2) Reagrupaciones de funciones sobre un mismo centro de trabajo.

3) Una modificación de las relaciones entre concepción y ejecución, donde los empleados participen sobre el trabajo de los planificadores.

LAS RELACIONES SINDICALISTAS DE CARA A ESTAS TRES SITUACIONES.

Nuestro sindicalismo se encuentra enfrentado a una dominante organizativa que continúa siendo Tayloriana que, históricamente, se nutría de estos conflictos cotidianos ocasionados por el trabajo entre responsables jerárquicos del primer nivel al hacer aplicar las reglas de trabajo. (Sin poder de interpretación sobre las mismas.) El sindicalismo ha tenido una actitud fría y defensiva, en la medida en que las condiciones generales de trabajo han sido respetadas, y en otros casos asume una actitud reivindicativa no viendo en ello más que un medio de ejercer presiones suplementarias sobre el personal y de escalar peldaños en el escalafón del sindicalismo al servicio del Estado.

¿Serán los sindicatos de los trabajadores al servicio del Estado un nuevo excluido del juego social interno de las instituciones, al igual que una parte de la jerarquía que se aferra a una visión conservadora de sus funciones y de sus papeles?. El sindicalismo habría cumplido, en tal caso, su misión histórica

frente a los nuevos retos que nos enfrenta la apertura comercial que esta empujando a los trabajadores a dejar de ser un apéndice más de la maquinaria burocrática nacional.

Es importante sentar los precedentes de lo que es la propuesta de ESCALAFÓN, conocida en el lenguaje coloquial como SERVICIO CIVIL DE CARRERA.

Desde la Ley de 1931 se trato de establecer en su artículo 2o que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirían por las leyes del servicio civil que se expidieran, estas leyes no se expidieron y los trabajadores se encontraban en una completa inseguridad jurídica, así como el día 12 de Abril de 1934, el presidente Abelardo L. Rodríguez, expidió un acuerdo Administrativo sobre Organización y Funcionamiento del "SERVICIO CIVIL"

Sin embargo es necesario mencionar que la propuesta conocida como servicio civil de carrera, esta enfocada a que el servidor público pueda desarrollarse profesionalmente y ver coronados sus esfuerzos laborales, ya que en el futuro es el modelo que habrá de sustituir al arcaico sistema de escalafón, que obviamente no ha funcionado y mucho menos ha sido respetado y si no que se lo pregunten a los miles de trabajadores que llevan años laborando en alguna institución pública y siguen percibiendo el salario de la categoría inferior y no han logrado avanzar un solo nivel, debido a que tuvieron la desgracia que en

su camino se atravesaran parientes, conocidos, amigos o militantes del partido político que en ese momento detenta el poder y que vinculados con el Titular de la Dependencia de la Administración Pública, Directores Generales o hasta mandos medios les otorgaran los niveles y puestos superiores, olvidando que existe un Derecho de ascenso que contempla que cuando exista una vacante esta debe ser cubierta por el trabajador de la categoría inmediata inferior, de no haber sido por el papel histórico que los sindicatos han presentado, el sistema de escalafón hubieran funcionado de manera sincronizada y de acuerdo con los intereses de los trabajadores, ahora el SERVICIO CIVIL DE CARRERA determina que es condición sine qua non, que se convoque a todos los trabajadores que integran en su conjunto a la Administración Pública, en donde el requisito es haber laborado con un mínimo de cinco años en el puesto, condición que asegura, el conocimiento del puesto para participar en un Concurso mediante comprobación de los conocimientos. tal y como lo observamos en la siguiente tabla comparativa.

B	B	B	B	B			A	A	A	A	A	Capacidad para integrar Equipos de trabajo	C O N C I M I E N T O S			
B	B	B	B	B			A	A	A	A	A	Emprendedor				
N	N	N	N	N			A	A	A	A	A	Conocimiento integral del Ramo				
B	B	B	B	B			A	A	A	M	A	Capacidad de liderazgo				
N	N	N	N	N			A	A	A	A	A	Experiencia en el Ramo				
B	B	B	B	B			B	A	M	A	A	Manejo de técnicas Administrativas Orientación en la Calidad				
B	B	B	B	B			A	A	A	A	A	Honorabilidad				
B	B	B	B	B			B	M	A	B	M	A las personas	O R I E N T A C I O N			
B	B	B	B	B			A	A	A	A	A	Al servicio				

De acuerdo a la tabla comparativa, podemos observar que los cargos actuales que se desempeñan dentro de la Administración Pública, no reúnen los requisitos mínimos, señalados dentro de la propuesta de la carrera administrativa de servicio civil para servidores públicos accesible desde servidor público que desempeñe el puesto de director general hacia

categorías inferiores.

Es por eso que son las personas que desempeñan los cargos y no las instituciones, las que no permiten el desarrollo sustentable del país, tal y como se observa en la tabla anterior, los puestos que existen dentro de la Administración Pública y en específico en la Procuraduría Federal del Consumidor, partiendo de los Directores Generales y hasta llegar a los encargados administrativos no reúnen las condiciones para desempeñar bien su cargo y peor aun es que ignoran los requisitos a cubrir, para el desarrollo del puesto: como son: DESTREZA, CONOCIMIENTO Y ORIENTACIÓN y en el caso de presentar un ligero esbozo de estas tres características su nivel es muy bajo o se encuentra en la categoría de "NULO", lo cual provoca que los trabajadores se aparten de los objetivos institucionales que los llevarían al crecimiento y desarrollo de la Institución, puesto que no conocen la función de cada cargo o puesto y mucho menos poseen el conocimiento en el ramo, por lo que se generan erogaciones de costos país; pues el servidor público, ya sea que se encuentre dentro de la categoría de director general, director de área, delegado, jefe de departamento o encargado administrativo invierten el tiempo en constante capacitación u orientación respecto al desarrollo del puesto; lo cual significa disminución en la productividad y en la calidad del servicio, que en este caso presta la Procuraduría Federal del Consumidor.

IDENTIFICAR GRUPOS DE CARACTERÍSTICAS DE CARGOS.

Las características importantes de un cargo (puesto) se pueden agrupar en tres categorías: conocimientos, destrezas y orientación

Destreza son las habilidades y las aptitudes que se requieren en el empleo: ¿Cómo hacer las cosas?. El termino destreza es sinónimo de arte y oficio porque la esencia de una vocación es el conjunto de destrezas que se requieren para su ejercicio. Las destrezas se adquieren por medio de la capacitación y se perfeccionan con la practica.

Conocimiento es información, aprendizaje y la comprensión, el juicio y la penetración que provienen de la información y de aprender a utilizarla. En suma el conocimiento proporciona la base para la aplicación eficiente de las destrezas. El conocimiento se adquiere generalmente por medio de la educación y sé amplía y se modifica con la experiencia. En términos generales, hacer algo bien es destreza.

Saber como hacerlo enseguida es conocimiento. Tanto las destrezas como los conocimientos constituyen el contenido que un trabajador aporta al cargo.

Orientación significa el conjunto de actitudes, creencias y preferencias que tiene una persona. Siempre se ha reconocido que la orientación de una persona ejerce una influencia sustancial

en su capacidad para desempeñar un cargo.

Categorías:

En el curso de los últimos años, los sindicatos, cualquiera que sea su ideología, se han encontrado en dificultades, mas allá del objetivo de defensa inmediata de los asalariados, para encontrar sentido a su acción.

Desde una perspectiva orientada a satisfacer los servicios que demanda la sociedad, el sindicalismo entra necesariamente en el debate sobre los objetivos de la gestión de las direcciones, en cuanto la gestión llega a ser un elemento cotidiano en el trabajo de los empleados.

En términos generales la transformación de las relaciones sociales en las instituciones llega a ser el esfuerzo esencial al que puede dedicarse el sindicato, pero una estrategia así implica un resurgimiento de los sindicatos en el seno de la base.

Tal reimplantación implica una modificación del uso de la institución de los delegados del personal. Ya no se trata de representar las reivindicaciones de los trabajadores, en la medida misma que son poco numerosas y en las demandas sociales no se expresan, en su mayoría, en términos de reivindicaciones sino más bien como reflexiones y sugerencias de los trabajadores.

Los delegados del personal deben entonces convertirse mas bien en encuestadores sociales, para observar los efectos producidos por las nuevas estructuras, que en agentes sindicales

de representación, lo que son a menudo hoy, mientras que los mecanismos puestos a punto por el enfoque que se propone no sea una autorepresentación individual, sino colectiva, de los trabajadores de los diferentes grupos que constituyen la administración pública.

La llamada a la creatividad supone como contrapartida, un reconocimiento a los trabajadores como participantes de la administración, y un consenso en torno a valores comunes antes de y durante la prestación de servicios. Tal dispositivo no puede realizarse sin un reconocimiento de la representación sindical, a falta de la cual, si los dispositivos de modernización puestos a punto producen disfunciones, se podría encontrar sin interlocutor, con los riesgos de explosión que puede llevar consigo una situación así.

La situación actual implica mas bien una transformación del sindicalismo que su desaparición, para permitirle, mas allá de su representación del ámbito social de las instituciones, hacer frente a los nuevos retos. El sindicalismo no debe encerrarse en una estrategia esencialmente defensiva que como hemos visto le conduce con mayor frecuencia un fracaso estratégico y a una marginación. ¿En que tipos de espacios estratégicos puede entonces intervenir?

MODIFICACIÓN DEL SISTEMA DE CALIFICACIONES
(escalafón)

La calificación que resulta de un enfoque moderno orientado hacia la participación del trabajador supone un enfoque moderno orientado hacia la participación del trabajador, supone un incremento en la profesionalidad, por la inclusión de un trabajo más abstracto y teórico, comprendido por todos: Esta puesta en marcha implica por tanto un esfuerzo de la formación de los trabajadores. La calificación así definida supone un sistema de representación colectiva para homogeneizar las posiciones, demandas y reivindicaciones.

El sindicalismo debe intervenir como interlocutor de las direcciones para tener en cuenta las demandas de los asalariados en términos de calificación y su traducción en términos de clasificación.

3.3.- ANÁLISIS DE LAS VENTAJAS DEL MODELO EN RELACIÓN AL CUMPLIMIENTO EN LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS DE ANTIGÜEDAD, ASCENSO Y PREFERENCIA.

Consciente de los grandes cambios que esta viviendo nuestro país y como una aportación al debate que tarde o

temprano se dará entorno a la Ley Federal del Trabajo (LFT), mi propuesta se enfoca a modificar el artículo 123 Constitucional en su apartado "B" fracción VIII, la Ley Reglamentaria de los trabajadores al Servicio del Estado en su articulado 48, 49, 50 y, 51 la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 154 y 155 referente todos ellos a los derechos de ascenso, antigüedad y preferencia, de tal suerte que podamos derribar de una vez por todas los mitos de una supuesta "seguridad social" que en la práctica no ha satisfecho ni los requerimientos mínimos de bienestar de los trabajadores y sólo ha servido como forma de control corporativo y clientelar de los líderes sindicales.

"Los trabajadores, son: Aquellos que viven enajenados en un trabajo para otro" y lo que el artículo 123 Constitucional apartado "B" reglamenta actualmente es la concepción filosófica del hombre como ABSTRACCIÓN y no se dirige a las condiciones y necesidades del hombre REAL y debido a que un sistema económico y una legislación laboral

obsoleta no puede dar satisfacción a las necesidades materiales y espirituales del pueblo, que ahora se mueve en un nuevo SISTEMA ECONÓMICO Y POR CONSIGUIENTE SE TENDRÁ QUE REDEFINIR LA LEGISLACIÓN LABORAL, por una que cumpla su misión, esto, si partimos del principio de que la estructura económica de un pueblo es la base en la que se levanta la vida social y ésta a su vez se compone de una serie definida de superestructuras. Como son: política, jurídica, educacional, cultural, religiosa, ética.

Tan grave es la desactualización que es muy común leer todavía en los catálogos de puestos de muchas Secretarías de Estado y Organismos del Sector Público, pomposamente llamado Administración de Recursos Humanos la siguiente definición "El profesigramo o la descripción de funciones del puesto que indican las tareas y responsabilidades que deberá realizar el trabajador que ocupa dicho puesto por lo tanto delimita las labores y permite exigir al trabajador el cumplimiento de esas

funciones y ha no desempeñar aquellas que no le corresponden”.²⁰

A partir de la firma del tratado de libre comercio con Estados Unidos y Canadá, que entro en vigor el 1º de enero de 1994, México ha experimentado una serie de cambios importantes, destacando entre ellos el proceso de apertura comercial, en los que representa para el aparato productivo una presión de un tipo de competencia al que no estabamos acostumbrados a enfrentar. Así, en un tiempo relativamente breve los mercados nacionales antes cautivos y seguros, se vieron inundados por servicios de proveedores extranjeros, distribuidos y comercializados por procesos inéditos en nuestro país.

Sobre todo, es importante destacar que las altas inversiones norteamericanas hechas en nuestro país, nos han ligado a un sistema económico y político que nos hace cada vez más dependientes. Al que ya de por sí, históricamente ha ejercido Norteamérica, que junto con Roma y el Imperio Inglés, conforman

²⁰ CATALOGO de puestos del I.S.S.S.T.E.

la triada de los pueblos explotadores.

Ante esta presión se destaca la importancia que tiene para sobrevivir el ser competitivos y la toma de conciencia de que esto no puede ni debe ser un esfuerzo aislado, porque a fin de cuentas todos estamos vinculados en largas cadenas productivas de clientes y proveedores. Así, podemos definir la competitividad nacional en el término "costos país".

Y como parte integrante de este país, queda claro que en esas cadenas el sector público o mejor dicho el nivel de eficiencia de la Administración Pública, juega un papel determinante, por lo que esta obligada a ponerse en armonía con los cambios de condiciones que desde ella se han promovido y hacer en su interior la parte que le corresponde en ese esfuerzo. Y por consiguiente también el marco legislativo que habrá de regular estas interrogantes.

Y ello no quiere decir eliminar secretarías, vender las pocas empresas estratégicas que aún controla el Estado o anunciar la reducción de tramites burocráticos. La propuesta de modificar el

artículo 123 en su apartado "B" y por consiguiente su Ley reglamentaria Articulado 47 al 66 en su capítulo I es mucho más radical, innovadora y sobre todo acordes con el entorno de integración comercial que esta experimentando nuestro país en el marco de la globalización. Porque la propuesta esta orientada hoy mas que nunca y por necesidad a sacudir al sistema, transformar su cultura administrativa y sindical, y desechar vicios en la asignación de puestos, reconocimientos y eliminar atavismos que en la mayoría de los casos han convertido a la acción pública en lastre y no en factor de impulso. Y sino, que les pregunten a los miles de trabajadores al servicio del Estado que cuentan hasta con más de 20 años de servicio ininterrumpido y siguen percibiendo el salario correspondiente a la última categoría del escalafón.²¹

El crecimiento desenfrenado de la industria y el consecuente reforzamiento de la clase capitalista y la proliferación creciente de las inversiones norteamericanas obligan a realizar continuamente

²¹ ROSALÍO Bailon Valodovinos, Formulario y Legislación Federal del Trabajo

reformas no sólo a la legislación laboral, que es el motivo que nos ocupa ahora, si no a todas las demás áreas del derecho, pues cada una de ellas fue surgiendo en un marco o contexto histórico muy concreto, totalmente diferente al que vivimos ahora. ¿Cómo es posible, que se pretendan regular las relaciones laborales actuales con legislaciones que surgieron en condiciones totalmente diversas a las de hoy, y que por lo tanto no se adecuan a la realidad?.

Pero es el momento que nuestro país despierte del letargo y busque una coyuntura que le permita, restituir a la justicia el cetro que le arrebataron, y poner otra vez en movimiento el péndulo de la historia, recuperar su credibilidad. Con la instauración de un régimen democrático que elimine el control de las fuerzas políticas a través del partido oficial, de los gobernadores, de los presidentes municipales, de los líderes sindicales, situaciones que no deben darse más.

Puesto que los trabajadores son los titulares de los derechos

económicos y las fuerzas económicas tienen como función la más amplia realización de esos derechos, mismos que a la fecha no se les están cumpliendo.¹

La propuesta de ésta tesis no podía quedarse al margen de los hechos que han producido cambios substanciales en el ámbito laboral y que colocan a los trabajadores en un total estado de indefensión respecto a la aplicación del sistema de ascenso (escalafón), en donde los actores principales son; PATRÓN (Administración Pública), OBRERO Y SINDICATO, en donde cada uno de ellos no ha asumido el papel que le corresponde, sobre todo el SINDICATO que no ha hecho otra cosa que lucrar con los derechos de los trabajadores sin tomar en cuenta que su papel es de mero intermediario propositivo ante la patronal (administración PÚBLICA), éste se apodero de los derechos de los trabajadores traicionando la Ley Federal del Trabajo y el precepto constitucional del artículo 123 y coincidiendo con algunos pensadores del derecho laboral como lo es Nestor de Buen, son los líderes sindicales los que han impedido las reformas a la Ley Federal del Trabajo, los que escudándose en una falsa bandera de respeto a los derechos laborales de los trabajadores, no permiten la movilidad de los mismos y los limitan a esperar El simple transcurso del tiempo el cual por su propia naturaleza les genera derechos, (derecho de ascenso, tomando

en cuenta la antigüedad); pero lo más grave no termina ahí pues, si este sistema se respetara tal vez sería aceptable, lo grave del asunto es que en primer término el sindicato de los trabajadores al servicio del estado no ha respetado el escalafón para otorgar los ascensos pues ello implica un ingreso económico con la llamada venta de plazas.

3.4- EL NUEVO SINDICALISMO MEXICANO EN RELACIÓN CON LOS TRABAJADORES DEL APARTADO “B” Y LOS DERECHOS DE ANTIGÜEDAD, ASCENSO Y PREFERENCIA.

En los últimos años se ha producido un cambio importante en el sindicalismo de la región, iniciándose un proceso de sustitución de las concepciones anteriores por el llamado “sindicalismo sociopolítico” Este ha adoptado posiciones menos contrarias en torno a la integración regional, reclamando a la inclusión de cláusulas y cartas sociales que restrinjan la competencia entre trabajadores, garantizando un núcleo de derechos básicos. Entre ellos destacan la negociación colectiva, la sindicalización, la no-discriminación y la supresión de trabajo infantil. También valoriza la participación de los trabajadores para garantizar la competitividad y productividad de las empresas, siempre a través de la negociación colectiva. Este sindicalismo

tiende a definirse por lo que podríamos llamar una democratización de la globalización, extendiendo la ciudadanía social a los trabajadores y los excluidos, convencer a la ADMINISTRACIÓN PÚBLICA de que la superación del desempleo y el subempleo sólo será posible creando empleo productivo y de calidad en economía dinámicas.

“El sindicalismo mexicano se encuentra en un momento histórico cargado de desencuentros e incertidumbres, en el que emergen diferentes posiciones y propuestas.

“La Unión Nacional de Trabajadores, con el propósito de establecer una instancia de carácter democrático y libre de lastres corporativos y clientelares a convocado ha la fundación de una nueva central.

El secretario de Educación y Comunicación Social de la CTM, opino en el sentido de que el modelo sindical vigente ya no responde a las necesidades de los trabajadores y que la CTM, frente a la capacidad de acción y convocatoria de los foristas, se encuentra en una situación de pasmo y anquilosamiento”²²

“De acuerdo con datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1990 sólo el 20% de los trabajadores latinoamericanos estaba sindicalizado y los porcentajes de afiliación han venido disminuyendo sistemáticamente en casi

²² MORAN Rocha “Sindicalismo: encrucijada histórica ”, Periódico, La Jornada, volumen LXI, Sección Sociedad y Justicia, pag. 40

todos los países del mundo.

Oscar Alzaga, miembro del Centro Mexicano de Promoción Social (Cempros), expresa que si bien no existe una relación mecánica de causa- efecto entre los niveles de empleo y sindicalización, los ajustes del personal, el cierre de empresas, los procesos de reprivatización, el incremento de personal de confianza y el aumento de trabajo eventual, explican parcamente este fenómeno.

Entre 1980 y 1990, indica la ocupación real paso de 14.5 millones de trabajadores a 15.1 millones, mientras el número de sindicalizados bajo de 5.5 millones (24 % de la PEA) a 4.5 millones (17% de la PEA) en el mismo lapso.

Octavio Aguilar, socio de la firma de consultoria Gorman & Afan, está convencido de que la contracción y desaparición de los sindicatos tiene que ver mas con el hartazgo de los trabajadores ante fenómenos de corrupción, falta de representatividad y burocratismo sindical, que con un aumento de desempleo. Puede ser, pero ya nadie se sorprende que los sindicatos oficialistas han contribuido a cimentar la estructura corporativa del Estado, a cambio de prebendas de todo tipo, incluidas, desde luego, puestos públicos y cargos de “representación popular”.

Sánchez Díaz Rivera, ha insistido, en la necesidad de fundar un nuevo modelo de sindicalismo, para transformar a los gremios de “mera plataforma política” en organismo capaz de

hacer una defensa real de sus agremiados y con él coinciden no sólo cientos de empresarios, sino también dirigentes obreros y trabajadores independientes y ante las evidencias de la realidad, expresó, sin embargo, que “necesitamos fortalecer y aumentar la presencia del sindicalismo a lo largo de nuestra patria: mas trabajadores incorporados en sus sindicatos y pleno respeto a la libertad sindical y a la autonomía de sus organizaciones”. Cuando hay de voluntad real en este deseo es algo que no se puede saber pero la mayor parte de los trabajadores que de un modo u otro ha intentado ejercer la libertad dentro de sus organizaciones sienten que se trata de un mero discurso que no encuentra fundamento en los hechos.

Mas aún, a conveniencia de las partes, los trabajadores que han querido salirse de una central oficial para entrar a otra central oficial (por ejemplo de la CTM a la COR) se han topado, como en el caso de los obreros de Ford Cuatitlán, con una actitud represiva por parte de sus “representantes” de la cual son copartícipes en mayor o menor grado, empresa y autoridades.

Los dirigentes del sindicalismo oficial e independiente coinciden al destacar el actual deterioro de su calidad de vida, tanto a raíz del tope de los salarios mínimos, impuesto por el gobierno, como por el nivel de desempleo, masivo en determinados sectores, por el cierre de las empresas.

Estela Suárez, integrante de Mujeres en Acción Sindical (MAS)

opina "Para dirigirse al gobierno deben organizarse en cámaras y, tanto éstas como los sindicatos tienen pies de barro en cuanto a su representatividad y la gente, especialmente los empresarios medianos y pequeños, se sienten desprotegidos. "Por eso, dice, se desarrollan cada vez más las relaciones directas obrero-patronales y las organizaciones van quedando al margen".

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Administración Pública. Es el conjunto de operaciones encaminadas a cumplir o hacer cumplir la política pública, la voluntad de un gobierno, tal como ésta es expresada por las autoridades competentes. Es pública porque comprende las actividades que una sociedad sujeta a la dirección política, las cuales son ejecutadas por las instituciones gubernamentales. Es administración porque implica la coordinación de esfuerzos y recursos, mediante los procesos administrativos básicos de planeación, organización, dirección y control.

Análisis de Puestos. Estudio y descripción de las tareas que se desarrollan en una unidad específica de trabajo, así como las obligaciones que implica los requisitos de actitudes y aptitudes que debe cubrir la persona asignada al puesto.

Capacitación- Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo. Su cobertura abarca entre otros, los aspectos de conocimiento, atención, memoria, análisis, actitudes y valores de los individuos, respondiendo sobre todo a las áreas cognoscitivas y afectivas del aprendizaje.

Catálogo de Puestos Universo total de puestos en donde se definen, clasifican y sistematizan las funciones, atribuciones y responsabilidades de los puestos de trabajo de una entidad o dependencia". Es un documento que contiene en forma jerarquizada y sistematizada la información de los puestos de la dependencia.

Clasificación del Puesto. Agrupación ordenada que se realiza de éstos, de acuerdo con criterios uniformes: por funciones, por jerarquía, por sueldo, por código, etc. Toda clasificación supone el hecho de formar varios niveles de agrupamiento de las unidades de trabajo. El primer nivel estará integrado por los puestos que tengan las suficientes características comunes para formar un género, rama o familia de puestos.

Equidad en la Distribución de las Oportunidades. Principio nodal de todo el sistema de servicio civil de carrera administrativa.

Escalas, Promociones y Calificaciones. Principio técnico en el que descansa todo el sistema de servicio civil de carrera administrativa. Se basa fundamentalmente en las clasificaciones de los diversos puesto que integran la actividad administrativa pública. Las escalas de salarios, se derivan de los puestos y suponen la justa retribución de acuerdo al grado de

especialización responsabilidad que cada puesto de trabajo exige. Las promociones las calificaciones suponen la elaboración de criterios tipo, que permitan evaluar justamente los resultados obtenidos en cada trabajador.

Escalafón- Sistema organizado para brindar promociones de ascenso a los trabajadores con el propósito de incentivar o motivar, a fin de que desempeñe tareas que aseguren servicios públicos eficientes, fundamentado en el artículo 123 Constitucional Fracción VIII.

Especialización- Nivel de desempeño laboral en una área técnica que requiere de formación académica específica.

Función-Conjunto de actividades afines y coordinadas necesarias para alcanzar los objetivos de la institución, el cuyo ejercicio generalmente es responsable un órgano o unidad administrativa, se definen a partir de las disposiciones jurídico administrativas.

Profesionalización- Sustento de la estructura del Servicio Civil de Carrera administrativa, basado en un grupo de puestos ubicados en los diferentes grupos y ramas del catalogo de puestos de la administración pública específicos para garantizar el cumplimiento de los principios de regularidad, uniformidad e igualdad en la prestación del Servicio Público.

Servicio Civil de Carrera administrativa- Conjunto de

acciones sistemáticas mediante las cuales los servidores públicos pueden ingresar, permanecer y desarrollarse profesionalmente dentro de la Administración Pública, proporcionando a su vez altos niveles de eficiencia y eficacia que redunden en el cumplimiento óptimo de los objetivos institucionales, como respuesta a las demandas públicas que el Estado recibe a través de su aparato administrativo.

i

CONCLUSIONES

1.- La existencia de una alternativa paralela al sistema de escalafón para los trabajadores al servicio del Estado, debe ser un derecho, que ganado por los trabajadores al servicio del Estado les permita una permanencia y desarrollo de una carrera laboral dentro de la Administración pública.

2.- Debe de hacerse saber al sindicato que su participación dentro del sistema de escalafón ya no le permitirá la venta de los derechos preferencia y que ahora será el trabajador quien supervise sus propios actos sin caer en el error de quedarse sin interlocutor, es decir el sindicato debe seguir existiendo pero ya sin los vicios que a través de los años ha ido adquiriendo.

3.- La necesidad de los miles de empleados que llevan laborando años y siguen percibiendo el salario de la categoría inmediata inferior y que han visto ascender a servidores públicos que no cuentan con los conocimientos mínimos que el cargo requiere, exigen que se les respete su derecho a poder ascender en el escalafón, y que el hecho de que no sean conocidos, amigos o compadres de los funcionarios de primer nivel sea un obstáculo para ascender a un nivel alto dentro del escalafón.

4.- El trabajador de nuestra era exige la "movilidad en el empleo" que durante décadas los sindicatos le han negado, pues están consientes que será esta la que les permitirá ser un servidor público

con una amplia experiencia dentro de cualquier rama en que se desempeñe.

5.- El escalafón, que fue uno de los derechos laborales ganados a pulso por los trabajadores ferrocarrileros, en su momento fue un derecho importante, pero la globalización comercial (TRATADO DE LIBRE COMERCIO) exige al trabajador a no estancarse a no ser pasivo a no esperar el simple transcurso del tiempo para este adquiera derechos, si no que por el contrario, sea innovador, propositivo y muy capaz.

6.- Es importante señalar que el Escalafón que se aplica a los trabajadores al servicio del Estado propicia en el servidor público la pasividad, pues una vez que este consiguió llegar al mas alto nivel del escalafón permanecerá ahí por el resto de su vida o ciclo laboral, en tanto que el SERVICIO CIVIL DE CARRERA ADMINISTRATIVA, dentro de todos los organismos y entidades de la Administración Pública le ofrecen el desarrollo y aplicación de conocimientos que durante el desempeño en la Administración Pública adquirió.

7.- Es de trascendental importancia para quienes laboran en la Administración Pública Federal que se legisle en materia laboral en los siguientes rubros:

PROPUESTA DE CARRERA ADMINISTRATIVA DEL SERVIDOR PÚBLICO

8.- El artículo 123 en su apartado "B" fracción VII, debe ser

modificado toda vez que es en la Ley suprema donde debe consagrarse el derecho a una opción paralela (**EL SERVICIO CIVIL DE CARRERA ADMINISTRATIVA**) al derecho de escalafón para quedar como sigue:

ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL FRACCIÓN VIII VIGENTE:

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

PROPUESTA PARA MODIFICAR EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL FRACCIÓN VIII VIGENTE PARA QUEDAR COMO SIGUE:

“Los trabajadores sean sindicalizados o no, contarán paralelamente al derecho de Escalafón con la alternativa del derecho del servicio civil de carrera administrativa, siempre y cuando cumplan con los requisitos que señala la ley reglamentaria; en los dos sistemas de ascenso estos se otorgaran única y exclusivamente en base a los conocimientos”.

En lo que respecta al derecho de antigüedad, este únicamente contara para el retiro del servidor público y no para conseguir un ascenso así como el derecho de preferencia del trabajador que

represente la única fuente de sus ingresos, dejara de ser considerada para otorgar el ascenso.

PROPUESTA PARA MODIFICAR LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, TITULO TERCERO, EN SU ARTICULADO 48, 49, 50 Y 51 PARA QUEDAR COMO SIGUE:

ART. 48.- Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base y confianza, sean sindicalizados o no, siempre y cuando tengan laborando un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato anterior.

ART. 49.- En cada dependencia se expedirá un Reglamento de Escalafón conforme a las bases establecidas en ese Título, el cual se formulará, de común acuerdo por el titular y el sindicato respectivo

ART.50.- Son factores escalafonarios:

- 1.- Conocimientos.
- 2.- Destrezas.
- 3.- Orientación.

Se entiende:

a). **Por conocimientos:** la información, aprendizaje y la comprensión, el juicio y la penetración que provienen de la

información y de aprender a utilizarla. En suma el conocimiento proporciona la base para la aplicación eficiente de las destrezas. El conocimiento se adquiere generalmente por medio de la educación y se amplía y modifica con la experiencia.

b).- **Orientación:** significa el conjunto de actitudes, creencias y preferencias que tiene una persona. Siempre se ha reconocido que la orientación de una persona ejerce una influencia sustancial en su capacidad para desempeñar un cargo.

c).-**Destrezas:** Son las habilidades y las aptitudes que se requieren en el empleo: ¿Cómo hacer las cosas?. El término destreza es sinónimo de arte y oficio porque la esencia de una vocación es el conjunto de destrezas que se requieren para su ejercicio. Las destrezas se adquieren generalmente por medio de la capacitación y se perfeccionan con la práctica.

ART. 51.- Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios, mencionados en el artículo

50. (Se elimina el párrafo que dice: “En igualdad de condiciones tendrá prioridad el trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia o cuando existan varios en esta situación, se preferirá al que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática”.)

La razón por la que se elimina el párrafo anterior, es porque

precisamente está inconcordancia legislativa es la que ha permitido el manejo y venta de plazas en específico de los ascensos por el sindicato, pues escudándose en los supuestos arriba mencionados vende los ascensos al mejor postor.

Pero la razón de mas peso, se deriva precisamente de la justicia que deben hacerse a los trabajadores burócratas, que teniendo de 20 hasta treinta años de servicio ininterrumpidos, siguen percibiendo el salario correspondiente a la última categoría, los supuestos jurídicos que hasta la fecha se encuentran establecidos en el artículo 50 y que otorgan el derecho de ascenso a un servidor público que acredita ser la única fuente de sus ingresos, y en caso de presentarse varios trabajadores en la misma situación será preferido el que haya prestado por mayor tiempo sus servicios. Son supuestos obsoletos, ya que la ley no debe sujetarse a cuestiones subjetivas; pues todos los servidores públicos directa o indirectamente, tenemos a cargo el mantenimiento de una familia, así como tampoco es justo que por permanecer 10, 5 ó 20 años en un puesto con una actitud pasiva, se generen derechos en nuestro favor que impidan el ascenso y el paso a los servidores públicos jóvenes, que tienen actitudes propositivas, o a servidores públicos que se encuentren en el supuesto de llevar laborando poco tiempo en el cargo, dentro de una entidad administrativa, pero con amplia experiencia en otras entidades gubernamentales, razón por la que el servicio civil de carrera administrativa, debe ser un **CONCURSO QUE PERMITE DESARROLLAR SU CAPACIDAD AL SERVIDOR PÚBLICO, DENTRO DE CUALQUIER ORGANISMO QUE**

INTEGRA A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

9.- La **Ley Federal del Trabajo**, debe ser modificada en sus artículos 154 y 155 ya que los mencionados artículos contienen en su esencia lagunas legislativas que le permiten la libre manipulación a la Patronal (ADMINISTRACIÓN PÚBLICA) para que este otorgue los ascensos a discreción, obviamente sin respeto a la mencionada ley.

10.- **El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo vigente**, por la forma en la que esta redactado se vuelve materia obsoleta alejado de toda la realidad que día con día vive el servidor público, el espíritu de las leyes se encuentra en concordancia hasta llegar al punto en que las líneas redactadas determinan como primera preferencia al trabajador mexicano preferido respecto de quien no lo sea; pero en lo que respecta a:

a).- A ser preferido respecto de quien haya servido satisfactoriamente.

b).- Prefería al trabajador que represente la fuente de sus ingresos y tenga a cargo el mantenimiento de una familia.

c).- A los sindicalizados respecto de quienes no lo sean

A partir de los incisos A, B Y C ya no puede ser considerada y mucho menos tolerada, la actitud paternalista que entre líneas se deja ver en la redacción jurídica del artículo 154 y que sumerge al trabajador en el anquilosamiento haciéndolo pasivo y conformista, la actualidad moderna del Internet y los Tratados de Libre Comercio exigen una mayor capacidad intelectual y una actitud propositiva en

el trabajador ya sea que pertenezca a la iniciativa privada o la administración pública, pero sobretodo a esta última, ya que los servidores públicos debemos sacudirnos esa imagen que ha convertido al servidor público en factor de lastre y no de impulso.

11.- El artículo 155 debe ser relevado por el siguiente mecanismo legal:

PROCEDIMIENTO QUE DEBERÁN SEGUIR LOS TRABAJADORES QUE ASPIREN A OCUPAR UN PUESTO VACANTE (ASCENSO) O DE NUEVA CREACIÓN.

“PROPUESTA LEGISLATIVA PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, RESPECTO A LOS DERECHOS DE ANTIGÜEDAD, ASCENSO Y PREFERENCIA”

ART. 1.- El servicio civil de carrera será una opción alterna al sistema de escalafón para todos los funcionarios públicos que se encuentren laborando al tiempo de la propuesta con cinco años cumplidos, en la Administración Pública en cualquiera de sus organismos o entidades.

Art. 2.- Las normas del servicio civil de carrera serán obligatorias para todas las personas que contratan y prestan servicios en cualquier entidad pública federal, **sean sindicalizadas o no.**

ART. 3.- El ingreso al servicio civil de carrera se realizará obligatoriamente por oposición, mediante **concursos públicos** que serán organizados en etapas eliminatorias y que contemplaran los siguientes aspectos:

1.- De cultura general orientada al servicio público;

11.- De uso y conocimiento de la lengua nacional;

111.- De ética y valores

1111.- De las aptitudes específicas para el desempeño de la función.

ART. 4.- En cada Secretaría o Departamento Administrativo se **instituirá una Comisión de Personal** de por lo menos cinco personas con más de tres años de antigüedad en la entidad administrativa.

ART. 5.,. La Comisión de Personal dará aviso al secretario del ramo de las vacantes en las distintas categorías, a fin de que convoque a un concurso de ingreso para cubrirlas y designe una Subcomisión de Ingreso compuesta por tres de los integrantes de la Comisión de Personas.

ART. 6.- Los requisitos para ingresar al servicio civil de carrera serán al menos:

I.- Ser mexicano por nacimiento o por naturalización, siempre y cuando hayan transcurrido al menos cinco años desde ésta, y estar en ejercicio de sus derechos;

II.- Tener las aptitudes físicas y mentales, establecidas por la Comisión de Personal para el puesto al que se aspira.

III.- Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito alguno.

DE LOS ASCENSOS DEL PERSONAL DE CARRERA

ART. 8.- Para los ascensos del personal, se tomarán en cuenta la

antigüedad, los méritos obtenidos en el examen y el expediente del funcionario en cuestión.

ART. 9.- En ningún caso se podrá ascender o participar en concursos de ascenso sin antes haber cumplido 6 meses como mínimo en la categoría en que se encuentre.

ART. 10.- Si un empleado o funcionario no se hubiere presentado a ningún examen para poder ser ascendido en el transcurso de diez años o no hubiere aprobado los exámenes de ascenso en tres ocasiones. La Comisión de Personal presentará el caso al Secretario del ramo quien acordará una de las siguientes determinaciones:

I.- Convocar al funcionario de que se trate al siguiente concurso de ascenso. Esta medida sólo podrá autorizarse por una sola vez durante su carrera. Conforme al resultado que obtenga, la Comisión de Personal rendirá un nuevo informe al Secretario en los términos del presente artículo;

II.- Separar al funcionario del servicio civil de carrera en los términos aplicables a de la Ley Federal del Trabajo. En caso de existir alguna Inconformidad al respecto, ésta se presentará ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la que resolverá de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

SANCIONES ADMINISTRATIVAS

A los miembros del servicio civil que incurran en responsabilidad por incumplimiento de las obligaciones derivadas del desempeño

laboral, serán sancionados por la presente Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Las Sanciones por faltas administrativas consistirán en:

I.- Amonestación;

II.- Suspensión

III.- Destitución

Será motivo de la aplicación de sanciones administrativas las siguientes conductas de los miembros del servicio civil.

I.- Abandonar el empleo

II.- Actuar con deslealtad al país o a sus instituciones;

III.- Estar sujeto a proceso por delito intencional;

IV.- Incurrir en descuido o ineptitud comprobada en el desempeño de las obligaciones oficiales;

V.- Desobedecer deliberadamente las instrucciones de la Secretaria o del Jefe Superior, siempre y cuando éstas no supongan la comisión de un ilícito

El afectado podrá interponer el recurso de revocación en los términos de lo dispuesto por el artículo 71 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y su reglamento.

BIBLIOGRAFÍA

ACLE TOMASINI ALFREDO, Retos y riesgos de la calidad total, Grijalbo. México, D.F. 1994.

BARASSI LUDOVICO, Tratado de derecho del trabajo, Tomo III. Alfa. Argentina. 1953.

CANTON MOLER MIGUEL, Derecho del trabajo burocrático, segunda edición. PAC. México. 1991.

CAVAZOS FLORES BALTASAR, Síntesis de derecho laboral comparado, Trillas. México. 1991.

DE BUEN LOZANO NESTOR, La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, Porrúa. México. 1964.

IMAI MASAOKI, KAIZEN, Cecsa, México. 1989.

JURAN J.M. La calidad por el diseño, Díaz de Santos S.A. de C.V. España. 1996.

KROTOSCHIN ERNESTO, Tendencias actuales del derecho del trabajo Depalma. Argentina. 1957.

LABOUCHEIX VINCENT, Compilador, Limusa, México. Tomo I, 1994.

MANGANELI RAYMON L. KLEIN MARK, Como hacer reingeniería, Norma. Colombia. 1995.

PANTOJA MORAN DAVID, La naturaleza jurídica de la relación entre el Estado y sus servidores, Porrúa. México. 1963.

SANTOS AZUELA HECTOR Elementos de derecho de Trabajo, Porrúa. México. 1994.

SERRA ROJAS, Andrés. Derecho administrativo. Tomo I. Decimosexta edición. Porrúa. México. 1994.

SOTO CERBON JUAN, Teoría general del derecho del trabajo, Trillas. México. 1992.

TRUEBA URBINA ALBERTO. El artículo 123, Porrúa. México 1943.

UDAONDO DURAN, MIGUEL, Gestión de calidad, Editorial Ediciones Díaz de Santos S.A. de C.V., España. 1997.

LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Porrúa. México. 23ª. ed. 1997.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Porrúa. México. 75ª. ed. 1997.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. Jus Semper, México D.F. 1992.

LEGISLACIÓN BUROCRÁTICA FEDERAL, Comentada por Mariano Herrán y Carlos F. Quintana Roldán, Porrúa. México 1986.

LEGISLACIÓN LABORAL DE ESTADOS UNIDOS Y CANADÁ, proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; coordinación general de asuntos internacionales.

BIBLIOGRAFÍA HEMEROGRAFICA

1.- Folleto comparativo de Las leyes laborales de México y los

Estados Unidos de América, Panorama General Editado por la Secretaría del Trabajo y previsión Social en cooperación con el Departamento de los Estados Unidos de América, Octubre 1992, pag. 3-6.

2.- GONZÁLEZ Felipe "Siete asedios al mundo actual" Revista Nexos, Vol XXI, Núm. 243, Marzo de 1998 pag.38

3.- IBARRA David "La economía mexicana: ¿En dónde estamos?" Revista Nexos, volumen XX, número 235, Julio 1997, pag.49.

4.- MORAN Rocha "Sindicalismo: encrucijada histórica", Periódico La Jornada, Vol. LXI, Sección Sociedad y Justicia. pag. 40.

5.- NUÑEZ Kyra "Persisten discriminación a indios y restricción a la libertad sindical: OIT, Periódico La jornada, volumen LX, Sección Sociedad y Justicia, 4 de junio 1997, pag. 46.

6.- OROZCO Juan Carlos "Momento económico" Revista Expansión, Vol. XXV, No. 626, Octubre .1993. pag. 1.

7.- REPORTE de Ap. "Empleos perdidos por E.U. y trasladados a Canadá", Periódico La Jornada, volumen LXI, Sección Sociedad y Justicia, pag. 47.

8.- ROS Jaime "La enfermedad mexicana":, Revista Nexos, volumen XX, número 235, Julio 1997, pag.57.

9.- WOMACK John Jr. "Historia Obrera Mexicana" Revista Nexos, No . 241 Volumen XXI, Editoriales de México S.A. De C.V, Enero 1998, pag. 59, traducción de Ricardo Mondragón.

INFORMACIÓN ADICIONAL

1.- Internet

U.S. House Of Representatives Internet Law Library Home Page.
[Http://143.231.208.199/uscode-cgi/fastweb.exe?search.](http://143.231.208.199/uscode-cgi/fastweb.exe?search)

2.-Internet

<http://143.231.208.199/uscode/f...scview+t2+25+2809+9+wAAA+SENIORITY>.

3.-U.S...House of Representatives Internet Law Library Home Pge.

<Http.77143.231.208.199/uscodecgi/fastweb.exe?search>.

4.-Internet <http://.dol.gov/cgi-bin/Sfagate>, traducción de Fis. Cervantes.

5.-Internet

<http:77www.dol.gov/dol/aso/public/programs/handbook/overview.htm>

, Traducción de Fis. Cervantes.

EN LA MEDIDA EN QUE FALTE ACCESO A LOS BIENES BÁSICOS DEL DESARROLLO SE SERÁ MÁS POBRE. POR TANTO, DEBERÁN RECIBIR UNA ATENCIÓN PRIORITARIA LAS INSTITUCIONES POLÍTICAS Y ECONÓMICAS PARA **INCLUIR A LOS EXCLUIDOS** DEL DESARROLLO.

CONTRA LA DESIGUALDAD: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA TODOS.